

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

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

Anno 2024

Data di rilascio della relazione	19 dicembre 2025
---	------------------

L'Organismo Indipendente di Valutazione della performance

**prof. Renato Ruffini (Presidente)
dr.ssa Chiara Pollina
dr.ssa Elisabetta Cattini**

DOCUMENTO INFORMATICO FIRMATO DIGITALMENTE

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

SOMMARIO

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.....	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.....	14
2.6.- Gestione del processo di misurazione e valutazione.....	15
2.7.- Integrazione con il ciclo di bilancio ed i sistemi di controllo interni.....	16
2.8.- Grado di raggiungimento degli obiettivi e delle performance gestionali.....	18
3.- SISTEMA PREMIALE.....	30
4.- TRASPARENZA, INTEGRITÀ E RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE.....	34
5.- ATTIVITÀ DELL'OIVP 2024/2025.....	39
6.- MONITORAGGIO SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	40
7.- CONCLUSIONI.....	44

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 2024, il secondo esercizio di applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con decreto del Sindaco metropolitano R.G. n. 175/2023 del 13/07/2023, ed è da portare all'attenzione del Sindaco metropolitano e da pubblicare nel sito istituzionale, sezione Amministrazione trasparente.

La relazione prende in considerazione i seguenti ambiti:

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

Nella relazione vengono inoltre rendicontate le attività svolte nelle sedute dell'OIVP relativamente al ciclo della performance 2024.

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><i>Verifica dei criteri di:</i></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>Novità normative</p> <p>Con il DM 25/07/2023 pubblicato nella G.U. Serie generale n. 181 del 04/08/2023, sono state approvate le modifiche delle disposizioni contabili degli enti locali. In particolare il legislatore è intervenuto apportando aggiornamenti:</p> <ul style="list-style-type: none">- al principio contabile concernente la programmazione di bilancio (Allegato 4/1 al D.lgs. 118/2011 paragrafi da 9.3.1 a 9.3.6) in conseguenza della nuova normativa che regola la costruzione del PIAO modificando i documenti di programmazione di bilancio;- al principio contabile applicato della contabilità finanziaria (Allegato 4/2 al D.lgs. 118/2011) per migliorare la rilevazione contabile delle disponibilità liquide e delle anticipazioni di liquidità;- al principio contabile applicato della contabilità economico-patrimoniale (Allegato 4/3 al D.lgs. 118/2011);

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<ul style="list-style-type: none">- al Piano dei conti integrato (Allegato n. 6 al D.lgs. 118/2011);- all'Allegato n. 9 al D.lgs. 118/2011 riguardante lo schema di bilancio di previsione con aggiornamenti: del Fondo Pluriennale Vincolato (FPV), del Riepilogo generale delle Entrate e degli Equilibri di bilancio;- all'Allegato 10 riguardante lo schema di Rendiconto con rettifiche del FPV, del Riepilogo generale delle entrate, degli equilibri di bilancio e del risultato di amministrazione;- all'Allegato 14 con la modifica delle Missioni e dei Programmi a partire dal 2025. <p>Con particolare riferimento al processo di costruzione del Bilancio di previsione, con il DM 25/07/2023 è stata data attuazione alla previsione normativa già contenuta nell'art. 16, comma 9-ter, del DL n. 115/2022 convertito con modificazioni nella L. n. 142/2022, il quale per favorire l'approvazione del bilancio di previsione nei termini di legge ha previsto che nell'Allegato 4/1 fossero esplicitati i ruoli, i compiti e le tempistiche prevedendo il bilancio tecnico e una stretta tempistica con ruoli ben precisi assegnati al responsabile del servizio finanziario, all'organo esecutivo e al Consiglio nel processo di approvazione del documento</p> <p>Con decreto del Ministro dell'Interno del 22/12/2023 (pubblicato nella G.U. Serie Generale n. 303 del 30/12/2023), il termine per l'approvazione del Bilancio di previsione degli Enti Locali è stato prorogato al 15/03/2024, in considerazione dell'attuale incertezza circa gli effetti finanziari derivanti: . dalla regolazione finale, nel 2024, della certificazione delle risorse Covid; . per l'accantonamento delle risorse per i rinnovi contrattuali e per gli effetti dell'applicazione del CCNL 2019-2021 del personale del comparto.</p> <p>Con lo stesso decreto è stato autorizzato l'esercizio provvisorio del bilancio sino al 15 marzo.</p> <p>Con decreto sindacale n. 6 del 15/01/2025 i Dirigenti sono stati autorizzati ad assumere atti di impegno di spesa durante l'esercizio provvisorio e sino all'approvazione del Bilancio e del Peg 2025-2027.</p> <p>Il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026 è stato approvato in via definitiva nella seduta del 29/02/2024 con deliberazione consiliare n. 6 in data 01/03/2024. In pari data e con deliberazione consiliare n. 7 è stato approvato in via definitiva il Bilancio di previsione finanziario 2024-2026.</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>Il Piano esecutivo di gestione (Peg) 2024-2026 è stato inizialmente approvato con decreto sindacale n. 53 del 11/03/2024 e il PIAO 2024-2026 è stato inizialmente approvato con decreto sindacale n. 69 del 27/03/2024.</p> <p>Entrambi i documenti hanno subito variazioni:</p> <ul style="list-style-type: none">• il Peg 2024-2026 è stato variato una prima volta con decreto sindacale n. 115 del 31/05/2024, una seconda volta con decreto sindacale n. 191 del 27/08/2024, una terza volta con decreto sindacale n. 261 del 18/10/2024 e una quarta volta con decreto sindacale n. 313 del 04/12/2024;• il PIAO 2023-2025 è stato variato una prima volta con decreto sindacale n. del 17/07/2024, una seconda volta in data 02/10/2024 con decreto sindacale n. 240 e una terza volta con decreto sindacale n. 325 del 16/12/2024. <p>Nel PIAO 2024-2026 – Sezione 2 – sottosezione 2.2 Performance, gli obiettivi sono rappresentati in modo chiaro e misurabile. Il raccordo tra obiettivi, indicatori e target è garantito da un sistema informativo di programmazione e controllo efficace e trasparente.</p> <p>La maggior parte degli indicatori hanno connotati di indicatori di risultato. Sono tuttavia presenti nel sistema informativo della Città metropolitana indicatori di impatto e outcome intesi come apprezzamento delle variazioni di fenomeni sociali rilevanti su cui impatta l'azione amministrativa, osservate su base annuale, le cui serie storiche sono ricostruite ed esposte nelle "Valutazioni di efficacia" dei Programmi della Relazione al Rendiconto della gestione, elaborati sia dagli Osservatori presenti all'interno dell'Ente (Osservatorio del Mercato del lavoro, Osservatorio sui rifiuti, Mosaico Informatizzato degli Strumenti Urbanistici comunali- Misurc, ecc.) sia da Osservatori esterni all'Ente (Rapporto annuale Asvis, Istat, Ispra, ecc.). A partire dalla Relazione al Rendiconto 2021 e aggiornata nella Relazione al Rendiconto della gestione 2024 – I Programmi realizzati - apposito capitolo è dedicato all'illustrazione del posizionamento della Città metropolitana di Milano in termini di distanza rispetto al raggiungimento di alcuni dei 16 target di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs) territorializzati di Agenda Onu 2030 – individuati da Asvis con il Ministero dell'Ambiente. Grazie ai bandi del Ministero, tutte le Regioni, le Province Autonome e le Città metropolitane sono state coinvolte nella definizione di Strategie e Agende per lo sviluppo sostenibile.</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<p>Verifica del grado di rispetto dei requisiti ex art. 5, c. 2 del D. Lgs. 150/09 sugli obiettivi del piano della performance</p>	<p>La metodologia di composizione della sottosezione 2.2 Performance del PIAO 2024-2026 è coerente con il Sistema di misurazione e valutazione della performance e prevede tre tipologie di obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none">● obiettivi di funzionamento di carattere trasversale alle direzioni dell'Ente;● obiettivi attuativi del Dup denominati obiettivi di programma;● performance organizzative costituite da indicatori di efficienza tecnico-gestionale (fornite dal Servizio Controllo direzionale) e/o di efficacia (misure di output e/o copertura della domanda) riferite ai processi tipici delle strutture dell'Ente, nonché dai tempi di risposta dell'attività autorizzatoria e concessoria <p>Gli obiettivi di funzionamento sono obiettivi di portata trasversale, utili a monitorare la gestione dell'Ente e il mantenimento delle buone prassi nel tempo acquisite, articolati nelle seguenti tipologie per ognuna delle quali è indicata la rilevanza %le assegnata dal Segretario e Direttore Generale:</p> <ul style="list-style-type: none">● obiettivi di supporto e facilitazione ai processi interni, 18,8%;● obiettivo di attuazione della normativa relativa alla valutazione partecipativa (dlgs. 150/2009 modificato e integrato dal D.lgs. 74/2017), 15,8%;● obiettivi di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, 14,1%;● obiettivi concernenti il rispetto degli obblighi in materia di Trasparenza, 11,5%;● obiettivo di attuazione dei controlli successivi di regolarità amministrativa relativi all'impiego dei fondi PNRR, rilevanza percentuale: 10,8%;● obiettivi di smaltimento residui attivi, 9,1%;● gli obiettivi relativi al processo di Programmazione e controllo, 6,3%;● obiettivi attuativi del Piano azioni positive 2024-2026, 5,0%;● obiettivi concernenti i controlli sugli enti e organismi partecipati, 4,5%;● obiettivo di riduzione costi, 4,1%. <p>L'opportunità di prevedere obiettivi ormai ricorrenti di anno in anno è stata oggetto di valutazione da parte del Segretario Direttore Generale in funzione dei risultati di performance realizzati nell'anno precedente.</p> <p>Quanto agli obiettivi di programma, è stata chiesta alle Direzioni maggiore attenzione nello specificare meglio la descrizione degli Obiettivi, i relativi gli indicatori e risultati attesi per il triennio di riferimento in coerenza con il Dup a monte, anche prevedendo l'inserimento di Piani di realizzazione al fine di una migliore comprensione circa il raggiungimento di risultati intermedi e finali.</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>Tra gli obiettivi attuativi del Dup per le Direzioni tecniche si citano gli obiettivi relativi alla realizzazione delle fasi programmate delle opere in portafoglio per il triennio 2024-2026.</p> <p>Tra gli indicatori di performance organizzativa, articolati per i processi mappati dell'Ente, si citano:</p> <ul style="list-style-type: none">● gli obiettivi concernenti il rispetto dei tempi di rilascio dei provvedimenti autorizzatori e concessori a cittadini e imprese, tempi di legge/regolamento o tempi obiettivo (calcolati in riduzione del 5%, rispetto ai termini di legge/regolamentari);● gli obiettivi di nuova introduzione concernenti il rispetto dei tempi di legge di conclusione delle procedure di gara di appalto e/o concessione, a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti (D.Lgs. n. 36/2023), che prevede all'art. 17, comma 2, "Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti concludono le procedure di selezione nei termini indicati nell'allegato I.3" e l'allegato I.3 stabilisce i termini massimi per la conclusione di gare di appalto e di concessione. Il relativo impatto sulla performance trova applicazione per le procedure bandite a partire dal primo gennaio 2024.● indicatori di efficacia quantitativa espressi come miglioramento/mantenimento delle unità di output prodotte rispetto alla media del triennio precedente;● indicatori di efficienza tecnica espressi come miglioramento/mantenimento delle ore lavorate per unità di output rispetto alla media rilevata nel triennio precedente. <p>Questi due ultimi indicatori saranno monitorati anche al fine di valutare l'impatto della modalità di lavoro "agile" (smart working) sulla produttività ed efficienza dell'Ente, come previsto dall'art. 14, c. 1, del D.lgs. 124/2015. Si tratta quindi di indicatori misurati in maniera oggettiva dai sistemi del controllo di gestione e che quindi riducono l'autoreferenzialità delle performance programmate e successivamente valutate.</p> <p>Si è poi provveduto al completamento del PIAO/sottosezione 2.2 Performance 2024-2026 integrando le pesature assegnate:</p> <ul style="list-style-type: none">● dal Segretario e Direttore Generale agli obiettivi manageriali assegnando un maggior peso agli obiettivi relativi all'attuazione della normativa sulla valutazione partecipativa e all'attuazione delle misure previste nella sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024-2026;● da parte delle Direzioni d'Area/Apicali agli obiettivi di Programma sulla base della loro rilevanza strategica,

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>e le dotazioni economiche (risorse umane e strumentali).</p> <p>Validazione OIVP del Peg/Piano della performance 2024-2026</p> <p>Il PIAO 2024-2026 è stato validato dall'Oivp giusta nota prot. 69373 del 22/04/2024.</p> <p>La struttura di supporto all'OIVP (Servizio Programmazione e controllo strategico della Direzione Generale) ha svolto attività istruttoria in ordine alla conformità degli obiettivi di secondo livello del PIAO/Performance 2024-2026 ai criteri di cui all'art. 5, c. 2 del D. Lgs 150/09 predisponendo schede di analisi degli obiettivi attuativi DUP (componenti della performance individuale) per ogni Area/Direzione Apicale al fine di verificarne la rispondenza alle previsioni normative circa le caratteristiche previste dalla legge.</p> <p>L'analisi ha evidenziato inoltre quali obiettivi fossero attuativi degli obiettivi strategici correlati a Missioni PNRR / DRIVER PSTTM 2022-2024 "Orizzonte 2026" / SDGs Agenda Onu 2030, e/o fossero attuativi di obiettivi strategici in grado di contribuire positivamente all'indicatore di VALORE PUBBLICO individuato nel PIAO.</p> <p>In totale sono stati analizzati n.171 obiettivi. Ogni obiettivo è stato analizzato per sette fattori di qualità con la metodologia sotto descritta.</p> <p>I fattori di qualità rispetto ai quali gli "obiettivi di Programma" sono stati valutati con specifici punteggi sono stati i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none">● l'Obiettivo è coerente e differenziato rispetto all'obiettivo operativo del DUP 2024-26?● È un Obiettivo rilevante e pertinente rispetto ai bisogni da soddisfare (orientamento strategico dell'obiettivo)?● È un Obiettivo specifico e misurabile in termini concreti e chiari?● L'Obiettivo/Risultato atteso/Target determina un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi?● l'Indicatore di risultato e il Target sono coerenti con l'Obiettivo?● È confrontabile con la performance dell'anno/triennio precedente?● Il Risultato/Target è sfidante (migliora il target dell'anno precedente)?

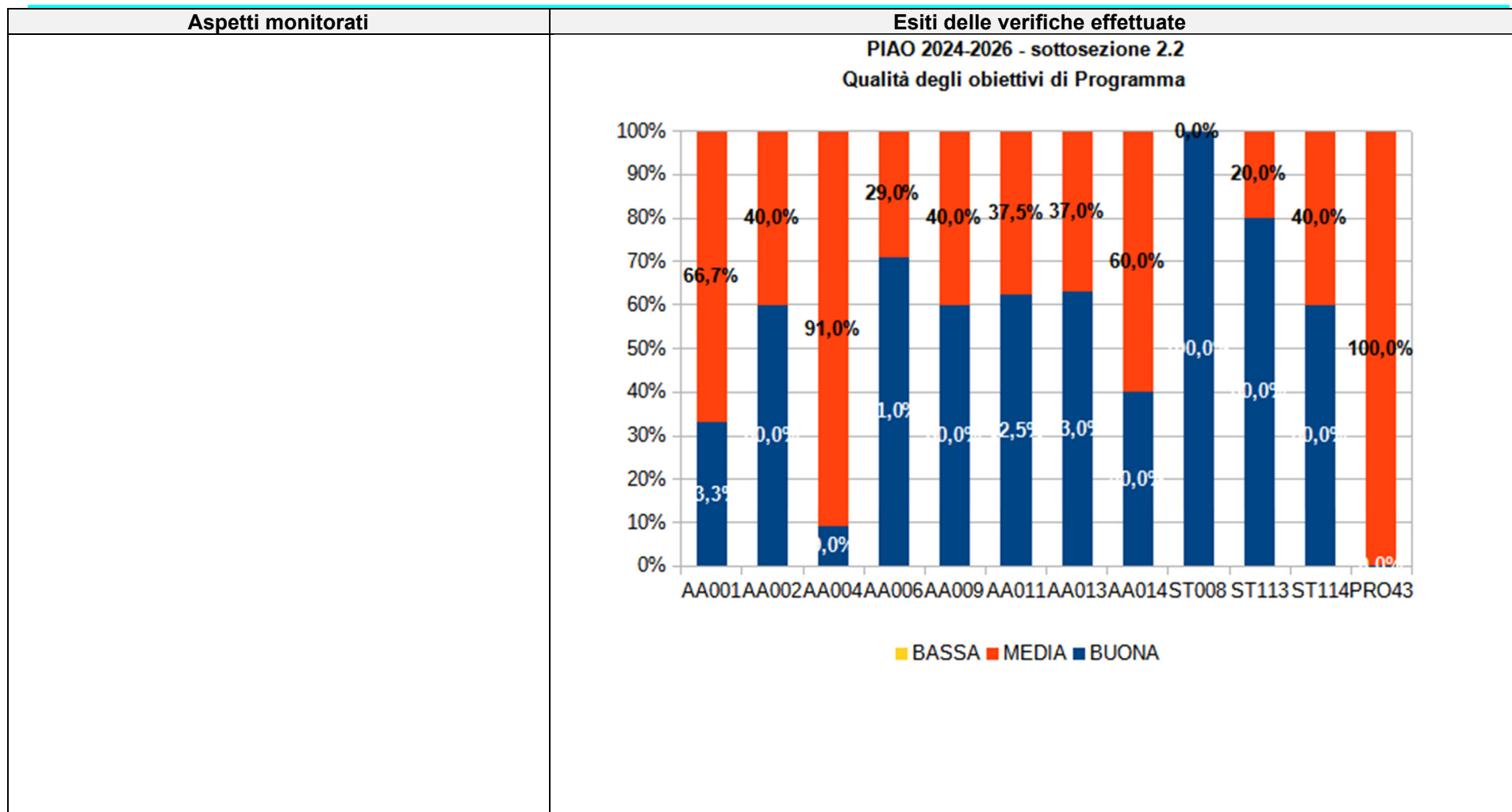
Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>Per ciascun obiettivo di Programma sono stati attribuiti punteggi per ciascun fattore di qualità, così graduati:</p> <ul style="list-style-type: none">. da 0 a 3 punti: obiettivo scarsamente rispondente. da 4 a 7 punti: obiettivo sufficientemente rispondente. da 8 a 10 punti: obiettivo molto rispondente <p>La somma dei punteggi attribuiti fornisce il totale del punteggio realizzato per la formulazione giudizio sintetico finale che classifica l'obiettivo in:</p> <ul style="list-style-type: none">. obiettivo di buona qualità (SMART): se ha totalizzato oltre 50 punti. obiettivo di media qualità: se ha totalizzato da 31 a 49 punti. obiettivo di bassa qualità: da 0 a 30 punti.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano



Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>Le schede analitiche e la sintesi dei risultati è stata trasmessa via e-mail dalla Direzione Generale all'Oivp il 09/04/2024.</p> <p>L'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIVP) è stato informato dell'intero processo di aggiornamento del PIAO/Performance 2024-2026 nel corso del 2024 e conseguente alle variazioni della Sezione Operativa del <i>Dup</i> 2024-2026 e alle variazioni di urgenza e di assestamento del Bilancio 2024-2026 e alle variazioni al <i>Peg</i> 2024-2026.</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 definita all'interno della sezione "Indicatori di performance organizzativa". La corretta e chiara misurazione della performance organizzativa conseguita è rappresentata nel PIAO/sottosezione 2.2 Performance 2024-2026.
<i>Frequenza dei monitoraggi</i>	Il monitoraggio è stato effettuato: <ul style="list-style-type: none">- alla data del 31/08/2024 con decreto del Sindaco metropolitano R.G. 239/2023 del 02/10/2024)- alla data del 31/12/2024 nella Relazione sulla performance 2024, con decreto del Sindaco metropolitano R.G. 83/2025 del 03/04/2025.
<i>Qualità dei dati utilizzati a supporto della misurazione della performance</i>	I servizi di controllo interno gestiscono direttamente una percentuale rilevante degli indicatori (pari al 75,5%) in significativo incremento rispetto all'esercizio precedente (68,7%) che, sebbene risultasse in flessione rispetto all'esercizio 2022 (pari al 76,5%), restava in sensibile incremento rispetto agli anni precedenti (2021: 66,9% e 2020: 61,7%) ed effettuano verifiche a campione su quelli rilevati direttamente dai dirigenti.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

2.3.- Definizione degli obiettivi individuali, indicatori e target

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
Collegamento tra obiettivi individuali documenti di programmazione triennali e di mandato	<p>Il collegamento con i documenti di programmazione triennale 2024-2026 è stato garantito nel PIAO/Performance 2024-2026 dal seguente raccordo:</p> <ul style="list-style-type: none">• con le misure previste dalla sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023-2025 che prevede tra gli obiettivi “di funzionamento” oltre alle misure in tema di prevenzione della corruzione anche obiettivi attinenti gli obblighi di pubblicazione su AT e l’accesso civico/Registro degli accessi (obiettivi individuali) e con gli obiettivi di performance organizzativa concernenti il rispetto dei tempi dell’attività autorizzatoria/concessoria e dei tempi di legge di conclusione delle gare;• con gli Indirizzi e Obiettivi strategici delle Missioni del Dup 2024-2026 (cfr. SeS – cap. 6 – Missioni e Programmi) in quanto il PIAO/Performance 2024-2026 è strutturato per i Programmi del Dup. Infatti, nel PIAO/Performance gli obiettivi di secondo livello rappresentati dagli “Obiettivi di Programma” (obiettivi individuali), attuano gli Obiettivi operativi dei Programmi del Dup, obiettivi di primo livello riportati nel Peg 2024-2026, e questo raccordo è formalmente esplicitato attraverso l’indicazione del loro codice nella scheda relativa all’obiettivo esecutivo (colonna “Finalità Dup”).• 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”. <p>Il Dup a sua volta garantisce il raccordo con gli indirizzi e strategie del Piano strategico triennale del territorio metropolitano 2022-2024 – Orizzonte 2026, approvato definitivamente dal Consiglio metropolitano con deliberazione n. 18 il 13/06/2023, scaduto a fine 2024 e in corso di aggiornamento. Nella Sezione Operativa (SeO) – Parte Prima (cfr. cap. 6: Missioni e Programmi), gli obiettivi strategici delle Missioni sono raccordati con gli obiettivi di Piano strategico sviluppati dagli obiettivi operativi dei Programmi.</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

	Tutti gli obiettivi individuali (di funzionamento e attuativi dei Programmi del Dup 2024-2026) sono stati pesati.
Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali	Gli obiettivi di performance individuale (obiettivi di funzionamento e obiettivi di Programma, attuativi Dup) sono assegnati dal Segretario e Direttore Generale (ex art. 108, comma 4, D.Lgs. 267/2000) ai dirigenti di Area che a loro volta li sotto-assegnano ai dirigenti di Settore. Gli obiettivi denominati "Obiettivi di Programma", attuativi dei Programmi Dup 2024-2026, 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 PIAO/sottosezione 2.2 Performance.

2.4.- Definizione dei comportamenti organizzativi

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

2.5.- Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Modalità di comunicazione della metodologia di misurazione e valutazione all'interno dell'amministrazione e grado di condivisione della metodologia di misurazione e valutazione della performance</i>	Le metodologie di misurazione e valutazione della <i>performance</i> sono state elaborate grazie ad un costante confronto con i soggetti interessati.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Modalità di monitoraggio in corso d'anno e di raccolta dei dati ai fini della misurazione</i>	Il monitoraggio è effettuato in concomitanza con i momenti di controllo connessi al ciclo della performance (Stato di attuazione dei programmi, rilevazione della performance realizzata al 31 agosto 2024, Relazione al rendiconto, Relazione sulla performance 2024, ecc.).
<i>Modalità di comunicazione della valutazione al valutato</i>	Il Segretario Direttore Generale – anche sulla base della Relazione sulla performance validata dall'OIVP - presenta, di norma in colloqui individuali, la proposta di valutazione ai direttori di Area/apicali. I direttori Area presentano la proposta di valutazione ai direttori di Cdr della propria Area.

2.6.- Gestione del processo di misurazione e valutazione

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Rispetto delle tempistiche del ciclo della performance</i>	<p>Il percorso relativo al ciclo della performance è stato sviluppato con tempistiche compatibili con una corretta ed efficace programmazione e controllo nelle diverse fasi previste dalla norma e dalla prassi tenuto conto dei vincoli derivanti dalla programmazione finanziaria. In particolare.</p> <p>Con decreto sindacale n. 6 del 15/01/2025 i Dirigenti sono stati autorizzati ad assumere atti di impegno di spesa durante l'esercizio provvisorio e sino all'approvazione del Bilancio e del Peg 2025-2027 sulla base degli obiettivi generali di primo livello in esso indicati.</p> <p>Il Piano esecutivo di gestione (Peg) 2024-2026 è stato inizialmente approvato con decreto sindacale n. 53 del 11/03/2024 e il PIAO 2024-2026 è stato inizialmente approvato con decreto sindacale n. 69 del 27/03/2024.</p> <p>Il monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi è stato effettuato alla data del 31/08/2024 con decreto del Sindaco metropolitano R.G. 239/2023 del 02/10/2024 e alla data del 31/12/2024 nella Relazione sulla performance 2024, con decreto del Sindaco metropolitano R.G. 83/2025 del 03/04/2025.</p> <p>La valutazione dirigenti 2024 è stata chiusa nel mese di maggio 2025 (come nel 2023).</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<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 PIAO/sottosezione 2.2 Performance. L'applicativo intranet intersettoriale "Valutazione delle performance" dal 2021 è stato utilizzato per l'inserimento delle valutazioni riguardanti i comportamenti organizzativi ed ha acquisito i dati rilevati dai suindicati sistemi informativi.
<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'art. 1, comma 4, del Dpr n. 81/2022 sopprime il terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del D.lgs. 267/2000 che dispone: "Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1 D.lgs 267/2000 e il Piano della performance di cui all'art. 10 del D.lgs. 150/2009 sono unificati organicamente nel Peg".</p> <p>Tale disposizione decreta la separazione fra Peg come definito nell'art. 169 e la definizione degli obiettivi di performance delle amministrazioni. Tale separazione è stata confermata dal successivo Decreto Mef del 25/07/2023 (pubblicato nella G.U. Serie generale n. 181 del 04/08/2023 entrato in vigore il 5 agosto), con cui sono state approvate importanti modifiche alle disposizioni contabili degli enti locali nell'ottica di:</p> <p>- favorire da un lato il rispetto dei termini di legge per l'approvazione del Bilancio di previsione triennale degli enti, fissato al 31 dicembre dell'anno precedente, ormai negli anni sempre più oggetto di rinvii;</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

- dall'altro l'armonizzazione della disciplina del PIAO/sottosezione 2.2 *Performance* e del Piano esecutivo di gestione modificando il paragrafo n. 10 dedicato al Piano esecutivo di gestione degli enti locali, recependo in tal modo la proposta di aggiornamento al principio contabile già approvata dalla Commissione *Arconet* nella seduta del 18/01/2023.

L'integrazione tra la Sezione Operativa del Dup e Bilancio di previsione triennale e quello di performance management pertanto si ha nel Peg con riferimento agli obiettivi di primo livello che nel sistema di performance management della Città metropolitana di Milano coincidono con gli obiettivi operativi dei Programmi Dup cui sono associati i capitoli Peg di Entrata e Spesa assegnati ai Cdr. Gli obiettivi di primo livello sono sviluppati a loro volta in chiave esecutiva negli obiettivi di secondo livello nel PIAO/sottosezione 2.2 - Performance, costituendo con i comportamenti organizzativi la performance individuale. Anche dal punto di vista organizzativo, la composizione della struttura di supporto all'OIVP garantisce attenzione al tema dell'integrazione tra i sistemi.

Si rileva che la sottosezione 2.2 - Performance del PIAO:

- è raccordata con la struttura organizzativa in quanto è strutturata 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 (con il PEG) e responsabilità (sul raggiungimento degli obiettivi e sull'utilizzo delle dotazioni); è raccordato alla programmazione stabilita con la Sezione Operativa del Dup in quanto il PIAO/Performance è strutturato oltre che per Cdr Apicali anche per i Programmi del Dup. Nella sottosezione 2.2 Performance del PIAO, la parte programmatica è assolta dagli obiettivi di secondo livello denominati "Obiettivi di Programma" che costituiscono performance individuali. Gli Obiettivi di programma attuano gli obiettivi di primo livello della Sezione Operativa del DUP e della parte programmatica del Peg e questo raccordo è formalmente esplicitato attraverso l'indicazione del loro codice nella scheda descrittiva dell'obiettivo di Programma (colonna "Finalità Dup");

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

	<p>Nel PEG, ora il raccordo si realizza:</p> <ul style="list-style-type: none">• per la parte finanziaria, con il bilancio di previsione triennale sotto il profilo contabile come disposto dal comma 2 dell'art. 169 del dlgs 267/2000. Il Peg articola le Entrate in titoli, tipologie categorie e capitoli. Articola le Spese in Missioni, Programmi, titoli, macroaggregati, capitoli. I capitoli costituiscono le unità elementari ai fini della gestione e della rendicontazione e sono raccordati al quarto livello del piano dei conti finanziario di cui all'art. 157 del dlgs 267/2000. Essi presentano in coerenza con la durata temporale del Bilancio di previsione approvato, stanziamenti di competenza riferiti al triennio e di cassa per il primo anno del triennio; Per ogni capitolo di entrata è indicato il Cdr che accerta la risorsa e, per ogni capitolo di spesa, è indicato il Cdr di destinazione, nonché il Cdr che impegna nel caso in cui non coincida con il Cdr di destinazione; La parte contabile è elaborata dal Servizio Programmazione e controllo strategico sulla base dei dati resi disponibili dalla Ragioneria, mediante l'applicativo Civilia Next, successivamente all'approvazione del Bilancio di previsione.• Per la parte programmatica, con la Sezione Operativa del Dup quanto agli obiettivi di primo livello che nel sistema di performance management della Città metropolitana di Milano coincidono con gli obiettivi operativi dei Programmi Dup cui sono associati nel Peg, i capitoli di Entrata e Spesa assegnati ai Cdr.
--	---

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

Si riportano, di seguito, alcune informazioni di sintesi sulla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e delle performance organizzative dell'esercizio 2024, desunte dal *Referto sul controllo di gestione 2024*. Per informazioni più dettagliate si rimanda al referto stesso.

Stato di attuazione degli obiettivi di funzionamento

Nell'esercizio 2024 gli obiettivi di funzionamento risultano pienamente conseguiti (nell'esercizio 2023, complessivamente, tale tipologia di obiettivi risultava conseguita a livello di Ente al 99,4%) o, per alcune Direzioni, con percentuali di realizzazione comunque prossime al 100%; l'unica

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

eccezione riguarda l'obiettivo assegnato nell'ambito del **Piano delle Azioni Positive** che consisteva nel frequentare il corso on line *Riforma mentis*, in tema di molestie e comportamento nei luoghi di lavoro, destinato alla dirigenza e al personale dell'Area Funzionari ed EQ.

Al termine dell'anno 2024 la percentuale di dirigenti e funzionari/EQ che ha frequentato il corso si attesta al **77,2%**, l'85,7% per la dirigenza e il 76,7% per funzionari/EQ.

Per otto CdR su 34 si rileva un conseguimento al 100%; per un solo CdR è pari a 0,0%.

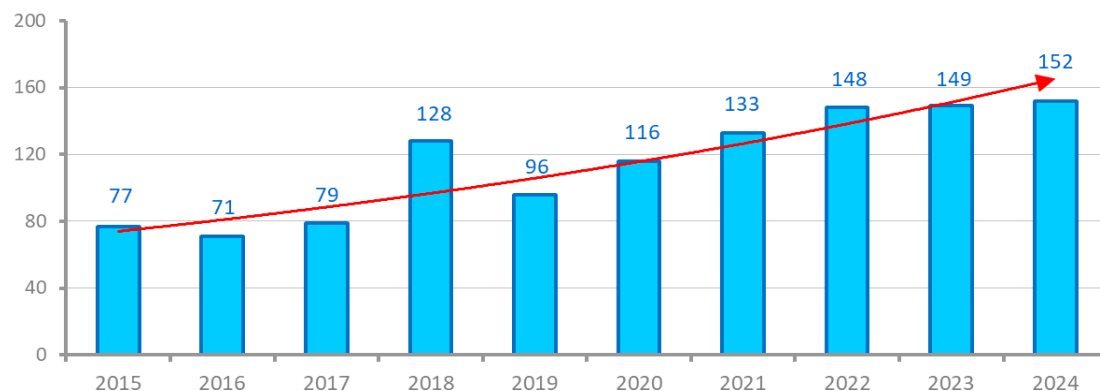
Si ritiene che, in fase di predisposizione della proposta di *PIAO Sezione Performance 2025 - 2027*, alle altre direzioni (quelle che non hanno conseguito il pieno risultato), sia nuovamente assegnato tale obiettivo.

Capacità di realizzazione delle opere pubbliche

Come ogni anno alle Direzioni tecniche dell'Ente è stato assegnato l'obiettivo riguardante il rispetto del Piano di realizzazione delle opere pubbliche, come definito nella *Sezione Performance* del PIAO e legato agli specifici programmi contenuti nel *Documento unico di programmazione* (DUP). Da quando la Città metropolitana di Milano ha preso il posto della disciolta Provincia nel 2015 fino al 2024, si osserva un'evoluzione significativa nella programmazione annuale delle opere pubbliche. Dopo un picco nel 2018 e una successiva flessione nel 2019, nel 2022 la capacità di realizzazione delle opere pubbliche trova il supporto finanziario del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza in 33 interventi, portando il numero complessivo delle opere a 148. Nel 2023 le opere sono 149, delle quali 44 finanziate con fondi dal PNRR.

Nel 2024, il numero sale a 152 opere, di cui 44 con fondi previsti dalle misure del piano europeo per la ripresa, marcando complessivamente un aumento del 2% rispetto al 2023 e confermando il trend di crescita costante osservato negli ultimi anni. L'incremento rispetto al minimo registrato nel 2016 risulta pari al 114,1%, a dimostrazione di un consolidamento della capacità programmatoria dell'Ente, favorito anche dal contributo straordinario delle risorse europee.

Grafico 1 – Opere programmate nel periodo 2015 – 2024



Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

La *Tabella 1* presenta un'analisi dettagliata dello stato di avanzamento delle 152 opere programmate per il 2024, distinguendo tra quelle finanziate dal PNRR e le altre tipologie di intervento.

Tabella 1 - *Andamento complessivo delle fasi realizzate e non delle opere programmate 2024*

2024	Numero Opere	Fase prevista realizzata	%	Fase non realizzata	%	Fase in ritardo	%	Nessun avanzamento	%
Opere PNRR	44	39	88,6%	5	11,4%	1	2,3%	4	9,1%
Altre opere	108	64	59,3%	44	40,7%	28	25,9%	16	14,8%
Totale	152	103	67,8%	49	32,2%	29	19,1%	20	13,2%

Nel complesso, 103 opere (67,8%) hanno conseguito la fase prevista al 31/12/2024, mentre 49 opere (32,2%) risultano non averla raggiunta. Di queste, 29 interventi (19,1%) risultano in ritardo e 20 (13,2%) non presentano alcun avanzamento. Tra queste ultime, va segnalato che per 5 opere il mancato progresso è attribuibile all'assenza di finanziamento.

Il confronto tra le due categorie evidenzia un miglior andamento delle opere PNRR, che raggiungono una percentuale di realizzazione dell'88,6%, con solo 1 caso di ritardo e 4 senza avanzamento. Al contrario, le altre opere mostrano criticità più evidenti: solo il 59,3% ha raggiunto la fase prevista, mentre ben 44 interventi (40,7%) non risultano completati, 28 dei quali in ritardo e 16 privi di avanzamenti significativi.

In sintesi, le opere PNRR evidenziano un livello di efficacia e aderenza alla programmazione decisamente superiore rispetto alle restanti, suggerendo che la natura vincolata e l'attenzione istituzionale legata ai fondi europei abbiano inciso positivamente sui risultati. Al contrario, le criticità delle altre opere indicano aree su cui intervenire, sia in termini di gestione sia di risorse.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Le opere finanziate con risorse del PNRR sono per l'84,1% nell'ambito Edilizia scolastica, di cui 3 riguardano interventi di manutenzione straordinaria su impianti tecnologici e di riscaldamento negli istituti scolastici. L'11,4% è dedicato ai 5 interventi sulla ciclabilità previsti dal progetto Biciplan Cambio, mentre il 4,5% è riservato all'incremento del capitale naturale.

La *Tabella 1* e il *Grafico 1* evidenziano l'andamento delle opere pubbliche per intervento nel 2024, mostrando forti differenze nei livelli di attuazione. Spiccano le buone performance dell'**Edilizia scolastica** (83,8% completate) e di settori come **Patrimonio**, **Parco Agricolo Sud** e **Idroscalo** (quest'ultimo con il 100% di realizzazione). Al contrario, per **Mobilità e Trasporti** risulta il più critico, con oltre l'87% delle opere in ritardo o ferme. In generale, il **67,8% delle opere dell'Ente ha rispettato la programmazione**, ma rimane il 42,2% degli interventi da recuperare, richiedendo particolare attenzione nel comparto dei trasporti.

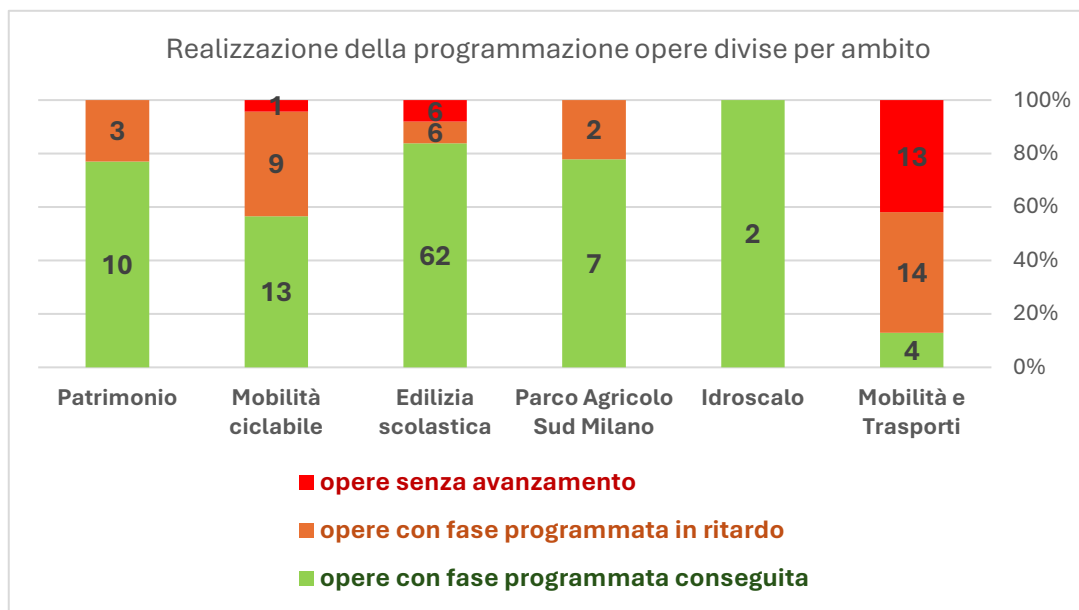
Tabella 1 – Realizzazione numero delle opere differenziate per ambito – 2024

Settore	numero opere	%	opere con fase programmata conse guita	% con fase programmata conse guita	opere con fase programmata in ritardo	% con fase programmata in ritardo	opere senza avanzamento	% nessun avanzamento
Patrimonio	13	8,6%	10	76,9%	3	23,1%	0	0,0%
Mobilità ciclabile	23	15,1%	13	56,5%	9	39,1%	1	4,3%
Edilizia scolastica	74	48,7%	62	83,8%	6	8,1%	6	8,1%
Parco Agricolo Sud Milano	9	5,9%	7	77,8%	2	22,2%	0	0,0%
Idroscalo	2	1,3%	2	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
Mobilità e Trasporti	31	20,4%	4	12,9%	14	45,2%	13	41,9%
Complessivi Ente	152	100,0%	103	67,8%	29	19,1%	20	13,2%

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Grafico 1 – Realizzazione numero delle opere differenziate per ambito - 2024

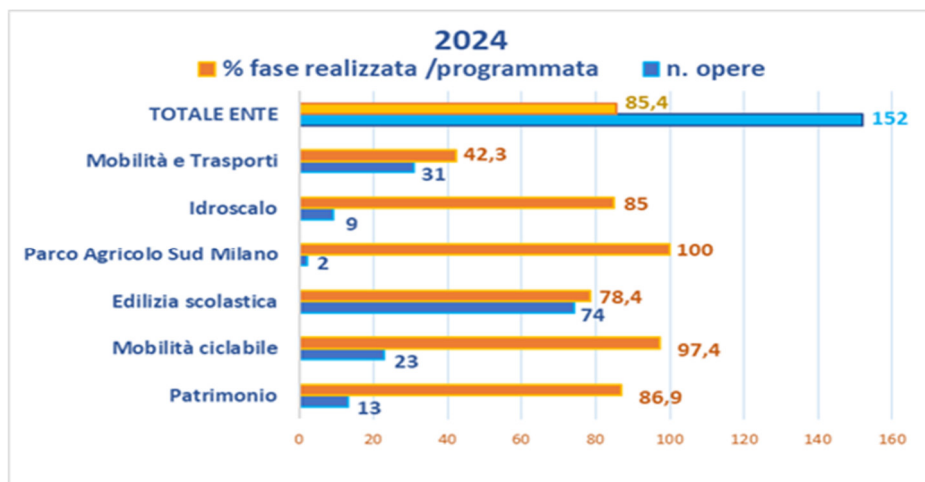


Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Analizzando invece la performance del grado di realizzazione delle opere, il Grafico 2 mostra l'andamento del rapporto tra fase realizzata e fase programmata delle opere nel 2024.

Grafico 2 – Andamento performance: rapporto tra fase realizzata e fase programmata nel 2024 Grafico 9 – Andamento performance: rapporto tra fase realizzata e fase programmata nel 2024.



Nel 2024 la performance si attesta all'**85,4%**, leggermente inferiore rispetto all'anno precedente ma comunque in linea con i valori più alti del periodo 2015-2024. Il risultato risente in particolare della flessione nell'ambito "Mobilità e Trasporti" (42,3%).

Nel 2024 si conferma una forte concentrazione degli interventi in due ambiti principali: Edilizia scolastica (48,7% delle opere totali) e Mobilità e Trasporti (20,4%), che insieme rappresentano circa il 69,1% del totale.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Delle 152 opere considerate nel calcolo della performance complessiva dell'Ente, 31 (20,4%) non hanno raggiunto l'obiettivo atteso. Queste si concentrano prevalentemente nella Mobilità e Trasporti, che da sola rappresenta performance al di sotto del 50% (42,3% il valore medio), evidenziando criticità già emerse negli anni precedenti. Anche nell'ambito dell'Edilizia scolastica, si riscontra una flessione rispetto al 2023, con una media di realizzazione pari al 78,4%, sebbene mantenga un peso significativo nella programmazione complessiva.

Al contrario, la Mobilità ciclabile (97,4%), il Parco Agricolo Sud Milano (100%) e il Patrimonio (86,9%) mostrano performance elevate, contribuendo in modo determinante al buon risultato complessivo, che si attesta all'85,4%.

Il *Grafico 3* evidenzia l'andamento delle opere da concludere (collaudo/CRE) e di quelle effettivamente collaudate/certificate tra il 2015 e il 2024. Fino al 2017 le percentuali di realizzazione sono contenute, segnalando difficoltà nel conseguimento degli obiettivi. Dal 2018 al 2020 si registra un netto miglioramento, con performance superiori al 100%, indice di un recupero delle attività arretrate e di un'accelerazione nella conclusione delle opere. Dal 2021 in avanti, la percentuale di realizzazione si attesta su buoni livelli (tra l'83% e il 96%).

Nel 2024 sono state programmate 152 opere da realizzare, il numero più alto dell'intero periodo considerato. Di queste, 34 sono state identificate come opere da collaudare o certificare, mentre 30 risultano effettivamente collaudate o certificate. La percentuale di realizzazione rispetto al previsto è quindi dell'88,2%.

Questo dato, sebbene inferiore ai picchi di efficacia registrati tra il 2018 e il 2020 (dove si superarono ampiamente il 100%), resta comunque positivo e indica una buona capacità operativa. Il valore del 2024 risulta superiore a quello dell'anno precedente (83,3% nel 2023).

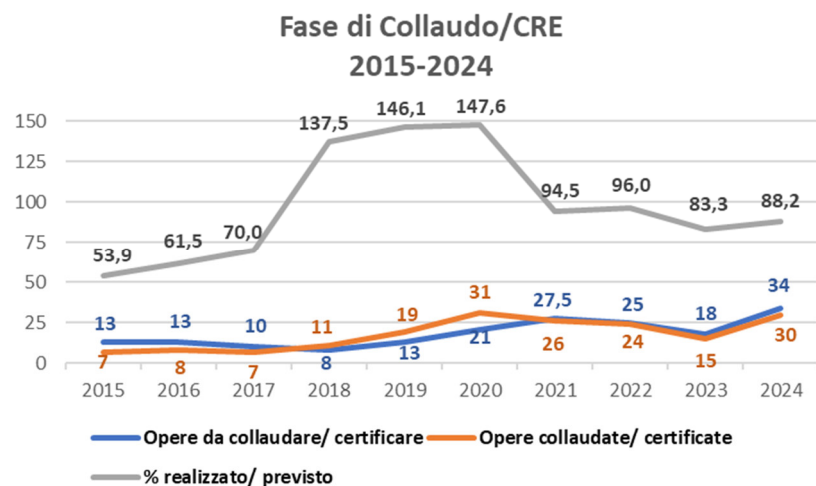
Si puntualizza che delle 34 opere per le quali, al 31/12/2024, era previsto il collaudo o il rilascio del certificato di regolare esecuzione, solo 25 hanno effettivamente raggiunto tale fase. Parallelamente, 5 opere che inizialmente prevedevano il solo completamento dei lavori entro fine anno hanno invece superato le attese, arrivando alla fase successiva di collaudo o CRE.

In conclusione, il 2024 conferma un impegno crescente e una buona performance, ma pone anche l'attenzione sull'equilibrio tra la pianificazione e reale capacità di attuazione.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Grafico 3 – Rispetto delle previsioni di opere da concludere (collaudate/certificate) nel periodo 2015-2024



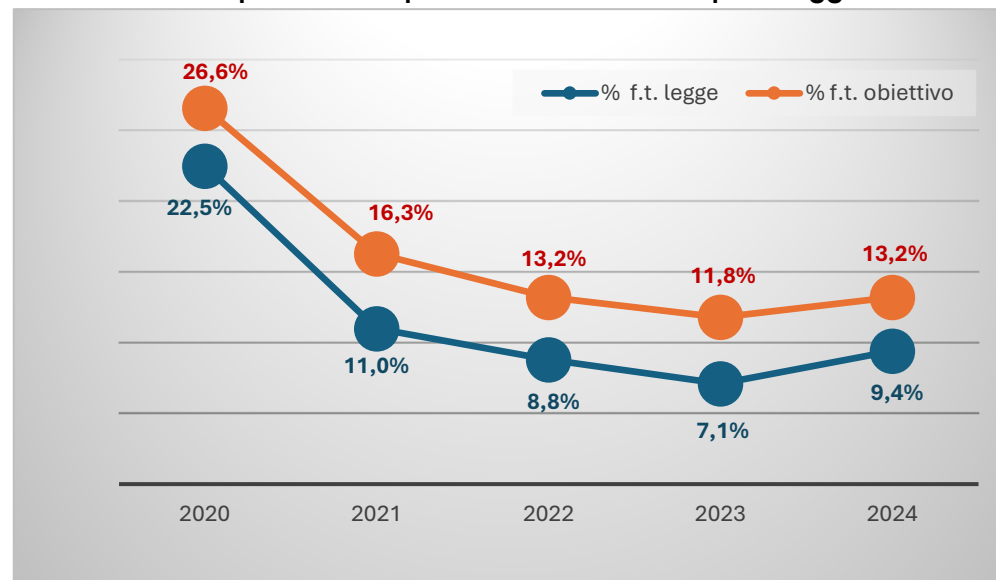
Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Performance organizzative: rispetto dei tempi dei procedimenti autorizzatori

Le autorizzazioni monitorate nel PIAO 2024 ammontano a 4.234, delle quali 558 (pari all'13,2%) sono risultate oltre i tempi obiettivo e 398 (pari al 9,4%) oltre i tempi di legge. La tabella successiva evidenzia come la performance complessiva dell'Ente sia stata progressivamente in netto miglioramento sino al 2023, attestando che l'impiego, anche massiccio in alcuni anni o periodi, dello smart work non ha avuto un impatto negativo sull'efficacia, anzi, portando a un miglioramento significativo. Per la prima volta al termine dell'esercizio 2024, come rilevato nella misurazione al 31/08/2024, si registra una lieve flessione della performance, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi di legge. Il volume degli atti rilasciati decresce rispetto all'esercizio 2023 (- 5,5%).

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

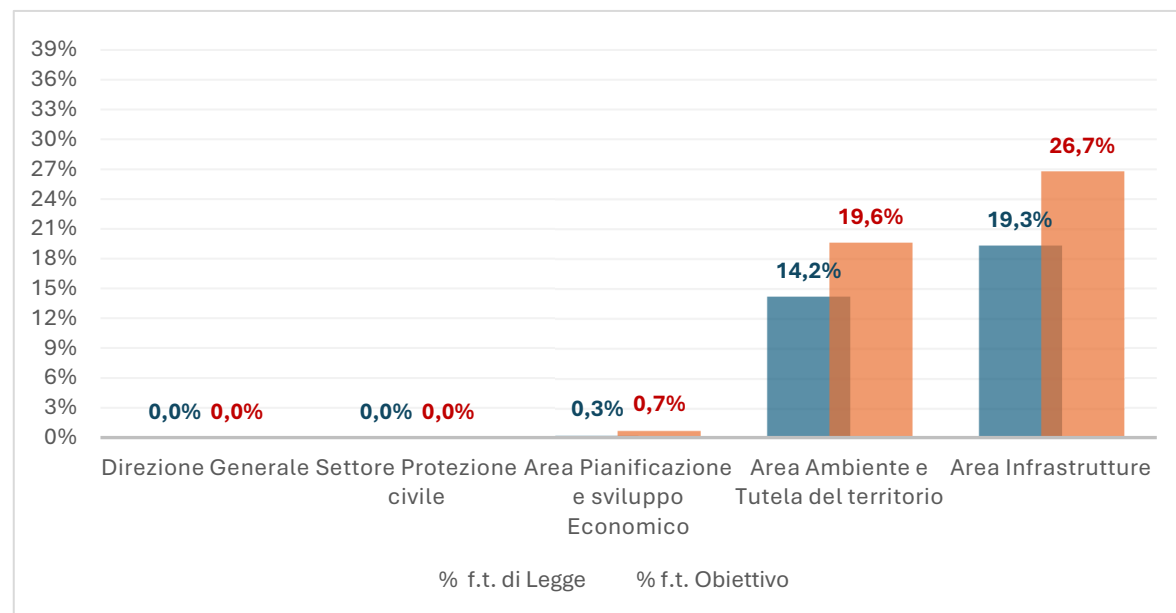


Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Entrando più nel dettaglio, il grafico successivo espone le percentuali di provvedimenti rilasciati oltre i tempi di legge e oltre i tempi obiettivo per ciascuna Area.

Grafico 2 – Percentuali di provvedimenti fuori tempo di legge e obiettivo



C'è una relazione col dato in valore assoluto?

Le percentuali maggiori di provvedimenti rilasciati oltre i tempi di legge e obiettivo si concentrano nell'Area *Infrastrutture*; prossime allo zero risultano per l'Area *Pianificazione e sviluppo economico* mentre per l'Area *Ambiente e tutela del territorio* si registra, rispetto agli esercizi

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

precedenti, un incremento della percentuale di provvedimenti rilasciati oltre i tempi di legge e obiettivo (per entrambi un incremento pari a circa il 6%).

Performance organizzative: rispetto dei tempi di aggiudicazione

A partire dall'esercizio 2024, con l'entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti (D.Lgs. n. 36/2023), considerati in particolare l'art. 17, comma 2, ("Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti concludono le procedure di selezione nei termini indicati nell'allegato I.3") e che:

- o l'allegato I.3 stabilisce **i termini massimi per la conclusione di gare di appalto e di concessione**;
- o ai sensi dell'art. 17, comma 3, "il superamento dei termini costituisce silenzio inadempimento";
- o la tempestività è criterio di valutazione del personale e per l'attribuzione degli incentivi;
- o la tempestività rileva anche ai fini della qualificazione delle stazioni appaltanti (verifica e attestazione assegnata all'ANAC);
- o l'art. 4-bis della legge 241/90 (che l'Ente già applica per tutti gli altri provvedimenti) prevede che: "le pubbliche amministrazioni misurano e pubblicano nel proprio sito internet istituzionale, nella sezione Amministrazione Trasparente, i tempi effettivi di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggiore impatto per i cittadini e per le imprese, comparandoli con i termini previsti dalla normativa vigente";
- o l'O.I.V.P. attesta l'adempimento degli obblighi di pubblicazione dei dati e delle informazioni in conformità alle indicazioni e istruzioni diffuse dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC).

La Direzione Generale ha implementato nel gestionale Atti Dirigenziali dell'Ente, in analogia con il sistema di misurazione del rispetto dei tempi dei provvedimenti autorizzatori, le specifiche di misurazione del rispetto dei tempi di legge dei provvedimenti in argomento.

La misurazione e il relativo impatto sulla performance trova applicazione per le procedure bandite a partire dal primo gennaio 2024.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Nel 2024 sono state bandite e aggiudicate complessivamente numero 11 procedure, tutte nei tempi di legge. Di queste, 9, pari all'81,8%, gestite dal Dipartimento Appalti e contratti.

CdR	N. atti	N. atti fuori tempo legge	% fuori tempo
Settore Strade e infrastrutture per la mobilità sostenibile	1	0	0,0%
Settore Idroscalo	1	0	0,0%
Dipartimento Appalti e contratti	9	0	0,0%
Totale ENTE	11	0	0,0%

Grado di raggiungimento degli obiettivi

La tabella seguente evidenzia, in sintesi, la distribuzione degli obiettivi assegnati con il PIAO 2024, per percentuale di realizzazione.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

	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.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Obiettivi/ Performance	70	6,3%	28	2,5%	17	1,5%	29	2,6%	967	87,0%	1.111	100%

L'87% degli obiettivi ha conseguito una percentuale di realizzazione compresa tra il 91% e il 100%, in flessione rispetto all'esercizio precedente (pari al 91% nel 2023).

Per quanto riguarda la percentuale di realizzazione fino al 60% (6,3%), si registra un ulteriore incremento rispetto al 2023 (pari a 4,9%), valore che aveva interrotto il trend in diminuzione risalendo all'1,63 del 2021 e al 4,6% del 2022.

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>	<p>Il Sistema di valutazione del Direttore Generale e del Segretario Generale è stato adottato con decreto del Sindaco metropolitano R.G. n.175 del 13/07/2023. Con riferimento al sistema premiale si stabilisce che la quota di retribuzione di risultato da riconoscere in relazione alla valutazione conseguita viene determinata secondo la Tabella 4.2 <i>“Il sistema premiale dei Dirigenti”</i> allegata al decreto del Sindaco metropolitano R.G. n. 290 del 21/11/20216.</p> <p>Con riferimento all’annualità 2024 il Segretario Generale ha riportato una valutazione che ha comportato il 96,8% della distribuzione del budget potenziale.</p>
<i>Grado di correlazione tra esiti del sistema di misurazione e valutazione e struttura del sistema premiale – dirigenti</i>	<p>Il Sistema di valutazione dei Dirigenti adottato con decreto del Sindaco metropolitano R.G. n.175 del 13/07/2023 stabilisce, con riferimento al sistema premiale, che la quota di retribuzione di risultato da riconoscere al personale con qualifica dirigenziale, in relazione alla valutazione conseguita, viene determinata secondo la Tabella 4.2 <i>“Il sistema premiale dei Dirigenti”</i> allegata al decreto del Sindaco metropolitano R.G. n. 290 del 21/11/2016, senza distinzione di fascia o incarico.</p> <p>Complessivamente tutti i direttori hanno conseguito una valutazione compresa tra 9,4 e 9,9 (*). Non sono presenti valutazioni negative. Il premio di risultato mediamente distribuito è stato pari al 96,06% del premio potenziale massimo.</p> <p>Tutti i direttori hanno percepito il premio di risultato in una quota compresa tra il 90,3% e il 98,4% del budget pro capite potenziale. Il numero di Dirigenti per il 2024 risulta pari a 21, in aumento rispetto ai 19 Dirigenti del 2023.</p> <p>In applicazione dell’art. 12 CCDI 26.09.24(**), per l’anno 2024 è stata riconosciuta a due Dirigenti collocati nella terza fascia di posizione dirigenziale la maggiorazione della retribuzione di risultato pari al 30% del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla complessiva retribuzione di risultato di loro spettanza.</p> <p>(*) non sono considerate le valutazioni sugli incarichi ricoperti ad interim</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Esito valutazione dirigenti

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

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

Valutazione	% dir.	% budget
9,9	23,81%	98,4%
9,8	23,81%	96,8%
9,7	47,62%	95,1%
9,4	4,76%	90,3%
totale	100%	

NB: Totale Dirigenti n. 21

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 – **Elevate qualificazioni**

Il personale titolare di EQ ha conseguito valutazioni comprese tra 9,1 e 10 (*), per una retribuzione di risultato compresa tra il 94,3% e il 100% del premio potenziale massimo. Complessivamente circa il 92,54% delle Elevate Qualificazioni ha ricevuto una valutazione pari o superiore a 9,5 con il riconoscimento del 100% del budget potenziale. Il 15,67% ha ricevuto una valutazione massima pari a 10. Il 7,46% delle Elevate Qualificazioni ha percepito una retribuzione di risultato inferiore al 100% del budget. Il numero delle Elevate Qualificazioni per il 2024 risulta pari a 134 unità, mentre nel 2023 e 2022 risultavano pari a 128 unità.

(* non sono considerate le valutazioni sugli incarichi ricoperti ad interim)

Esito valutazione Elevate Qualificazioni

Valutazione	% PO	% budget
10	15,67%	100
9,9	26,87%	100
9,8	25,37%	100
9,7	13,43%	100
9,6	6,72%	100
9,5	4,48%	100
9,4	3,73%	98,6
9,3	2,24%	97,2
9,2	0,75%	95,7
9,1	0,75%	94,3
Totale	100	

NB: Totale Elevate Qualificazioni n. 134

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

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

Con riferimento all'anno 2024 lo 0,33% dei dipendenti ha ricevuto una valutazione dei comportamenti organizzativi inferiore a 6 con la conseguente mancata attribuzione del premio di produttività.

Esito valutazione dipendenti

Valutazione	N. dip.	% dip	% Budget
9,1-10	818	90,99%	100%
8,4-9	54	6,01%	91 – 99 %
7,6-8,3	13	1,45%	81 – 90%
6,9 -7,5	11	1,22%	70 – 80%
Comp. Org. < 6 (*)	3	0,33%	0
Totale	899	100,00%	
Esclusi (**)	91		

NB: n. dipendenti valutati 899 (852 nel 2023)

- (*) la valutazione è riferita solo ai comportamenti organizzativi (non alla valutazione complessiva)
- (**) n. dipendenti non valutati **91** per mancanza di requisiti essenziali (in prevalenza trattasi di personale che non ha raggiunto la soglia minima prevista dei giorni di presenza in servizio).
- I premi riconosciuti ai dipendenti sono definiti anche in rapporto al periodo di lavoro ed alle assenze del dipendente nel corso dell'anno oggetto di valutazione.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

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

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<p><i>Paragrafo 2.3.20 "Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio" della sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO e definizione di obiettivi in materia di trasparenza ed integrità</i></p>	<p>Come stabilito all'art. 10, commi 1 e 3, del D.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii., la Città metropolitana di Milano ha definito i propri obiettivi in materia di trasparenza e le misure organizzative idonee ad assicurarne l'attuazione, nella sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e, precisamente, al paragrafo 2.3.20. Per il triennio 2024 – 2026 il PIAO è stato approvato con Decreto del Sindaco metropolitano n. 69 del 27 marzo 2024.</p> <p>La gestione degli obblighi in tema di trasparenza, stabiliti dal decreto legislativo di riordino della materia, ha visto il coinvolgimento dei dirigenti anche con interventi di formazione oltre che con il monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione in occasione della misurazione delle performance.</p> <p>L'accessibilità in rete delle informazioni sull'organizzazione e sull'attività amministrativa dell'Ente ha coinvolto tutte le strutture organizzative per la parte di pubblicazioni c.d. "decentrate" e la Direzione Segretario Generale, attraverso il Servizio preposto alla funzione "Anticorruzione e trasparenza" quale referente del sito Amministrazione trasparente (AT), per le pubblicazioni non previste attraverso flussi informatizzati.</p> <p>Circa l'efficacia delle misure organizzative adottate in tema di trasparenza, nel 2024 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 è stato realizzato nel 2024 attraverso l'applicativo Web Analytics Italia-</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Tale applicativo consente di rilevare gli accessi a ciascuna delle sottosezioni di 1° livello della sezione AT, così come individuate nell'Allegato alla Delibera 50/2013 e confermate nell'Allegato alla Delibera 1310/2016 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

I risultati della rilevazione degli accessi hanno mostrato che i visitatori del sito (visitor sessions) nel periodo da gennaio a dicembre 2024 sono stati 113.212. Essi rappresentano circa il 3,9% del volume complessivo dei visitatori del sito pubblico istituzionale, ammontanti, nello stesso periodo, a 2.926.191. I visitatori del sito AT hanno scelto nel 61% dei casi una delle seguenti sotto-sezioni, in ordine decrescente: Bandi di gara e contratti, Bandi di concorso, Personale, Organizzazione, Enti controllati, Disposizioni generali, Bilanci, e Provvedimenti.

Il monitoraggio al 31/12/2024 ha evidenziato che il 92,4% degli obblighi di pubblicazione risulta adempiuto in modo completo, il 6,8% in modo non completo e lo 0,8% degli obblighi risulta non ancora adempiuto.

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

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

Dal monitoraggio al 31/12/2024 è emerso che nel 19,9% dei casi la pubblicazione è stata effettuata mediante banche dati o software gestionali (ossia direttamente dal soggetto che ha emesso l'atto, c.d. pubblicazioni "decentralizzate"), nel 7,1% 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 73%, la pubblicazione è stata effettuata dalla Direzione Segretario Generale attraverso il Servizio preposto alla funzione "Anticorruzione e Trasparenza". In quest'ultimo caso, tutte le pubblicazioni risultano realizzate con file in formato aperto.

Con riferimento agli *obiettivi fissati nella sottosezione 2.2 Performance* del PIAO 2024, 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 98,6%.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

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 26/06/2024 con riferimento alle pubblicazioni alla data del 31/05/2024.

I relativi dati sono pubblicati alla pagina:

http://www.cittametropolitana.mi.it/portale/amministrazione-trasparente/controlli_e_rilievi_sull_amministrazione/archivio_attestazioni_OIV.html

Nel corso del 2024 sono proseguite le attività formative in tema di legalità, trasparenza e prevenzione della corruzione.

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

- *la nuova disciplina del whistleblowing*, a cui hanno partecipato 185 dipendenti, di cui 2 dirigenti, 97 dipendenti con qualifica di funzionario o titolare di incarico di elevata qualificazione, e 86 dipendenti con qualifica di istruttore o operatore;
- *etica pubblica e codice di comportamento*, che ha visto la partecipazione di 174 dipendenti, di cui 57 tra funzionari e titolari di incarico di elevata qualificazione e 117 dipendenti con qualifica di istruttore o operatore;
- *la disciplina sull'accesso ai documenti*, a cui hanno partecipato 99 dipendenti, di cui 35 tra funzionari e titolari di incarico di elevata qualificazione e 64 tra istruttori ed operatori;
- *trasparenza e anticorruzione, con focus sulle responsabilità della PA e dei propri dipendenti (dirigenti, funzionari e responsabili di procedimento)*, che ha coinvolto 94 dipendenti, di cui 2 dirigenti, 84 tra funzionari e titolari di incarico di elevata qualificazione e 8 tra istruttori ed operatori.

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

- *organizzazione e disciplina del rapporto di lavoro e codice di comportamento*, al quale hanno partecipato 20 funzionari e 18 tra istruttori e operatori;
- *la tutela dei dati personali*, che ha visto la partecipazione di 17 funzionari e 15 istruttori/operatori.

Inoltre, si segnala la partecipazione di 1 funzionario e di 1 istruttore al corso di formazione "Valore PA" organizzato dall'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (INPS), sul tema "Trasparenza, anticorruzione e nuovi strumenti di controllo del lavoro nel pubblico impiego."

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

	<p>Nel 2024 non sono pervenute istanze di accesso civico "semplice", ossia richieste volte ad ottenere l'adempimento di un obbligo di pubblicazione.</p> <p>Le istanze di accesso civico "generalizzato", ossia volte ad ottenere il rilascio di documenti o dati ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria, sono state 13, di cui 11 evase entro il termine di 30 giorni previsto per legge e 2 oltre tale termine, e precisamente in 43 e 35 giorni. Tali istanze hanno avuto il seguente esito: 8 istanze sono state accolte e 5 non sono state accolte. I motivi del mancato accoglimento sono stati: l'inesistenza dei documenti richiesti; la necessità di integrazione documentale; la disponibilità sul sito web della documentazione richiesta e il difetto di competenza dell'Ente.</p>
--	---

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

5.- ATTIVITÀ DELL'OIVP 2024/2025

I componenti dell'OIVP in carica sono stati nominati con decorrenza dal 15/02/2023 con decreto del Sindaco metropolitano R.G, n. 44/2023. Con tale atto è stata confermata quale componente la dr.ssa Chiara Pollina e nominati Presidente il prof. Renato Ruffini e nuovo componente il dr. Riccardo Enrico Sonzogni. Quest'ultimo ha presentato le dimissioni volontarie a decorrere dal 30/06/2024. Al termine della procedura per la nomina di un/una sostituto/a fino alla naturale scadenza dell'OIVP del 14/02/2026, è stata nominata la dr.ssa Elisabetta Cattini con decorrenza dal 1/09/2024.

Sedute	Argomenti trattati
18/04/2024 (videoconference)	<ul style="list-style-type: none">Validazione PIAO 2024/2026 – Sottosezione 2.2. Performance
18/6/24 (videoconference)	<ul style="list-style-type: none">Attestazione assolvimento obblighi di pubblicazione in AT al 31/05/2024
16/09/2024	<ul style="list-style-type: none">Relazione annuale sullo stato di attuazione del sistema di gestione della performance 2023 (sottoscritta il 24/09/2024)Richiesta di revisione della valutazione del sig. (omissis)
11/11/2024 (videoconference)	<ul style="list-style-type: none">Pesatura della Direzione di progetto Riforme istituzionali e funzioni delegatePesatura di alcune posizioni di Elevata Qualificazione (EQ)
4/02/2025 (videoconference)	<ul style="list-style-type: none">Pesatura di n. 1 posizione di EQ nell'ambito del Parco agricolo sud MilanoAvvio della revisione dei criteri di pesatura delle posizioni di EQ
11/02/2025	<ul style="list-style-type: none">Revisione dei criteri di pesatura delle posizioni di EQ
27/03/2025	<ul style="list-style-type: none">Proposta di valutazione della performance organizzativa e degli obiettivi individuali – anno 2024
	Validazione della Relazione sulla performance 2024 (sottoscritta il 7/04/2025)

NB: il calendario delle riunioni dell'OIVP riportato non si riferisce all'anno solare, bensì al periodo di valutazione delle performance **2024** (ossia, le riunioni **2024** successive/**concomitanti** alla chiusura della valutazione **2023**, e, le riunioni **2025** fino alla data di chiusura delle valutazioni **2024**).

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

6.- MONITORAGGIO COERENZA SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO CON OBIETTIVI DI PERFORMANCE

In riferimento al DECRETO 30 giugno 2022, n. 132, PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA – “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”, ART. 5, c.2, seconda frase: *Per la Sezione Organizzazione e capitale umano il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) o dal Nucleo di valutazione, l'Organismo ha avviato le attività di monitoraggio.* Segue un'analisi dei contenuti della Sezione e alcune considerazioni di sintesi.

Sottosezioni	Analisi dei contenuti
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	L'organigramma è pubblicato nella scheda anagrafica iniziale dell'Amministrazione. Il modello è gerarchico funzionale ed i livelli dirigenziali sono Aree o Dipartimenti / Settori, con 5 differenti livelli di graduazione delle posizioni. Inoltre, la particolarità dell'ente di area vasta prevede una articolazione tra funzioni fondamentali e funzioni delegate da Regione Lombardia sulla scorta degli esiti della riforma Delrio di cui alla L n. 56/2014. La macrostruttura si articola al suo interno nei Servizi, guidati da responsabili di EQ e da Uffici, con personale dell'Area dei funzionari EQ. L'articolazione della macro e della microstruttura è dinamica ed è legata alle priorità di tipo strategico e degli obiettivi fissati dal Piano strategico e dai documenti di programmazione triennale. È presente il dato sull'ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in carico. Al fine di assicurare coerenza tra il modello organizzativo e le strategie e gli obiettivi strategici e gestionali sono state apportate modifiche sia alla macrostruttura che a quella micro, con particolare riguardo al presidio delle funzioni delegate e al ruolo istituzionale dell'Ente. È stata altresì siglata l'intesa triennale 2024-2026 con Regione Lombardia per la gestione delle funzioni delegate e si sono rinforzate le azioni di supporto ai Comuni in tema di concorsi e SUAP.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Sottosezioni	Analisi dei contenuti
	Infine si è dato corso all'integrazione di nuovi profili professionali all'interno della mappa delle competenze professionali di CMM al fine di rendere coerente la suddivisione del lavoro e le annesse competenze necessarie.
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	<p>Sono indicati lo stato attuale, le modalità attuative, il programma e gli obiettivi di sviluppo, le condizioni abilitanti del modello organizzativo del lavoro agile.</p> <p>Il modello dello smart working in CMM è un modello maturo, frutto di una consolidata esperienza partita nel 2017 e aggiornata, nel modello e nei contenuti applicativi, a seguito del CCNL 2019-2021 che ha visto disciplinato in maniera più articolata il lavoro a distanza nelle sue diverse articolazioni (lavoro agile e lavoro da remoto).</p> <p>Queste novità hanno comportato delle importanti modifiche su alcuni istituti confluite successivamente in un confronto sindacale, nel Regolamento di organizzazione e nei contenuti degli accordi individuali integrativi, esplicando i suoi effetti già a partire dal 2023.</p> <p>Il funzionamento del modello di lavoro agile è in continua manutenzione grazie alle misure organizzative, ai percorsi formativi del personale, agli strumenti di rilevazione dei risultati ed ai percorsi di digitalizzazione dei processi di lavoro a distanza presenti negli obiettivi dell'Ente.</p> <p>Annualmente viene attuato un monitoraggio con i dipendenti dell'Ente per verificare alcuni aspetti legati all'applicazione di tale istituto, i quali sono poi pubblicati nella presente sotto sezione e che confermano l'apprezzamento dello smart working quale strumento di conciliazione vita-lavoro.</p>
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP)	<p>Sono rappresentate le politiche e le strategie di copertura del gap di risorse umane e competenze necessarie per garantire la funzionalità dell'Ente, tenendo conto delle risorse a bilancio e dei limiti finanziari imposti dalle norme di finanza pubblica. Alla base del Piano c'è la ricognizione annuale di fabbisogno di personale che coinvolge tutte le direzioni, al fine di individuare sia la tipologia di professionalità ritenute necessarie, sulla base degli obiettivi da realizzare anche in considerazione dell'evoluzione normativa e tecnologica in atto, sia eventuali percorsi di esternalizzazione o internalizzazione di processi organizzativi in funzione dell'economicità, efficienza e qualità dei servizi. Il fabbisogno espresso dalle direzioni è più ampio rispetto a quanto effettivamente attuabile e quindi, le scelte in ordine al numero e ai profili professionali da assumere sono legate alle priorità strategiche dell'Ente ed in particolare all'attuazione dei progetti finanziati col PNRR sulle funzioni fondamentali dell'Ente</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Sottosezioni	Analisi dei contenuti
	<p>(infrastrutture, strade e scuole) e su quelle delegate, finanziate e definite nella dotazione dalle intese triennali con Regione Lombardia.</p> <p>Il Piano è articolato per fabbisogno su profili professionali, per modalità di assunzione e per tipologia di contratto (a tempo indeterminato e determinato). Nel 2024 sono state effettuate 3 variazioni al PTFP 2024-26, per la necessità di garantire coerenza con le priorità strategiche e gestionali dell'Ente e far fronte al fabbisogno di professionalità dovute anche alle numerose cessazioni di personale non previste (elevate dimissioni principalmente per transito verso enti della PA che offrono stipendi più elevati rispetto agli enti locali).</p>
<p>3.4 PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE 2024-2026</p>	<p>Il Piano di Formazione 2024-26 rappresenta uno strumento programmatico per affrontare le sfide organizzative e operative derivanti dall'attuazione del PNRR, dalla transizione digitale e dai cambiamenti normativi. In un contesto caratterizzato da carenza di personale e necessità continua di aggiornamento professionale, l'obiettivo strategico è mirato a potenziare le competenze per migliorare l'efficienza amministrativa, la digitalizzazione, la trasmissione del sapere e lo sviluppo di nuove professionalità, nonché a favorire la crescita e la sostenibilità dei servizi offerti alla comunità. I principi guida della formazione sono: uguaglianza, continuità, efficacia, efficienza e partecipazione.</p> <p>I filoni prioritari sono stati individuati nelle competenze legate alla transizione digitale, la sicurezza sul lavoro, il ciclo della spesa, l'anticorruzione, la privacy e la trasparenza, le soft skills e il benessere organizzativo.</p> <p>Il Piano è declinato per aree di intervento, ambiti formativi e articolato sul triennio 2024-2026. Sono previste diverse misure di incentivazione: percorsi interni, corsi online e asincroni, permessi studio, contributi per master e coaching per formatori interni. CMM si è dotata di strumenti per lo sviluppo dei percorsi formativi attraverso docenti interni, servizi esterni, piattaforme e-learning e monitoraggio tramite LimeSurvey, accordi e collaborazioni con altri enti, adesione a programmi nazionali (Syllabus, P.A.R.I., PA 110 e lode), convenzioni con Atenei. Attraverso un approccio integrato, che combina formazione obbligatoria, sviluppo digitale, competenze trasversali e valorizzazione delle risorse interne, l'Ente punta a garantire efficienza, inclusione e qualità dei servizi, rafforzando il capitale umano e sostenendo la transizione verso una Pubblica Amministrazione moderna e resiliente.</p>

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

Alcune considerazioni di sintesi dell'OIVP:

SOTTOSEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA: si riscontra positivamente la rappresentazione delle modifiche, sia alla macrostruttura che a quella micro, apportate al fine di assicurare coerenza tra il modello organizzativo e le strategie e gli obiettivi strategici e gestionali. In prospettiva si suggerisce di sviluppare maggiormente questo collegamento, anche ricorrendo a infografiche

SOTTOSEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE: si valutano molto positivamente le misure adottate ed in particolare il monitoraggio annuale con i dipendenti dell'Ente per verificare l'applicazione di tale istituto, che conferma l'apprezzamento dello smart working quale strumento di conciliazione vita-lavoro. Vale la pena evidenziare che l'applicazione ed i risultati dello Smart Working rappresentano un importante aspetto della salute organizzativa e delle RU, leva fondamentale della creazione di valore pubblico.

SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE: sono rappresentati azioni e percorsi che segnalano un'alta maturità organizzativa dell'Ente. Si suggerisce di mantenere una costante attenzione al collegamento tra gli strumenti di selezione del personale (che ad oggi sono processi strategici per l'Ente, sia qualitativamente che quantitativamente) e le competenze utili e funzionali alle priorità strategiche.

SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE 2024-2026: il piano della formazione è integrato, completo e di elevata qualità. In prospettiva si suggerisce di evidenziare maggiormente il collegamento tra gli investimenti formativi che l'Ente intende fare e le competenze che devono essere rafforzate per raggiungere il valore pubblico.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

7.- CONCLUSIONI

Come già affermato nelle relazioni degli anni precedenti, nel 2024 il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente si è confermato ben strutturato e consolidato nei suoi strumenti e nelle sue procedure, con forte integrazione con il sistema di controllo di gestione, sia dal punto di vista delle informazioni gestite dai due sistemi, sia con riferimento ai processi. Così come è stato adeguatamente "manutenuto" attraverso l'evoluzione del SMVP.

L'attività di programmazione, propedeutica ad un efficace sviluppo del ciclo della performance, è rappresentata nelle diverse sezioni del PIAO in modo ben strutturato e internamente coerente, soprattutto nel rapporto tra decisioni strategiche ed assetto organizzativo nei suoi diversi aspetti, come testimoniato nella verifica triennale sopra riportata.

In ottica di contributo al progressivo miglioramento del PIAO, in particolare si può osservare che:

- Vi è coerenza tra gli indicatori di Valore pubblico e quelli degli obiettivi in cui si declinano; tuttavia alcuni obiettivi di performance sono di natura operativa e non è diretto il collegamento con il valore pubblico. In coerenza con le recenti linee guida PIAO, si suggerisce di **evidenziare maggiormente il collegamento tra il valore pubblico, le strategie e gli obiettivi più operativi**, anche attraverso una maggior selettività degli obiettivi.
- A parte l'indicazione presente per gli obiettivi PNRR (dove nella descrizione delle fasi si indicano gli altri enti coinvolti), nel PIAO non sono presenti informazioni di "filiera": almeno per gli obiettivi più significativi, sarebbe interessante avere una **rappresentazione del collegamento con altri soggetti da coinvolgere nella creazione di valore pubblico**.
- Il documento PIAO è ordinato e integrato, ma è molto voluminoso: si suggerisce una **maggior sintesi**, secondo le modalità ritenute più idonee ed efficaci.

La complessità dell'Ente induce a sviluppare documenti programmatori e rendicontativi molto articolati e poderosi, di fatto di difficile comprensione e lettura da parte di soggetti esterni non esperti o non particolarmente interessati. Considerata la valenza di trasparenza e accountability di questi documenti, peraltro più volte sottolineata dalle norme, si ritiene che, per quanto difficile, l'Amministrazione dovrebbe sperimentare **modalità più efficaci per comunicare la programmazione e la rendicontazione ai cittadini**.

In particolare sulla partecipazione dei cittadini, si osserva che:

- mentre attraverso schede di raccordo tra i servizi/prodotti e rilevazioni qualità è ben rappresentata la valutazione diretta di STK e utilizzatori, non sono adeguatamente evidenziati i **processi di partecipazione attivati a monte**, nella fase di formazione delle strategie;

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

- o non viene evidenziato se il PIAO sia oggetto di **presentazioni all'esterno, in occasioni pubbliche**: si suggerisce di attivare qualche riflessione in merito.

Si invita l'Ente a valutare possibili azioni rispetto alle osservazioni ora prodotte

Il ciclo della performance è efficacemente controllato dai sistemi di controllo interno. In particolare si osserva positivamente che la percentuale di indicatori di performance gestiti direttamente e rilevati dai servizi di controllo interno è pari al 75,5% in significativo incremento rispetto all'esercizio precedente (68,7%) riattivando il percorso virtuoso che ha visto tale dato in crescita costante dal 2020 (61,7%) al 2022 (76,5%). Gli indicatori sono comunque concordati, negoziati e controllati con l'ufficio di controllo interno. È da osservare inoltre che la flessione nel numero di indicatori è effetto di una maggiore selettività nella scelta dei dati da rilevare, finalizzata a garantirne una maggiore utilità ai fini gestionali.

La presenza rilevante di indicatori la cui rilevazione finale è gestita direttamente dai Servizi di controllo interno (e non dalle diverse Direzioni) assicura una maggiore indipendenza, imparzialità ed attendibilità delle rilevazioni effettuate. Sono comunque previsti controlli a campione, da parte del Servizio Controllo direzionale, sugli indicatori rilevati direttamente dai servizi.

Per il grado di realizzazione degli obiettivi e delle performance gestionali dell'Ente si mantiene su livelli elevati anche nel 202, ma si registra un valore in flessione rispetto agli anni precedenti: l'87% degli obiettivi ha conseguito una percentuale di realizzazione compresa tra il 91% e il 100%, mentre risultava pari al 91,3% nel 2023, al 90,7% nel 2022, al 95% nel 2021, al 94% nel 2020 e nel 2019. Anche per quanto riguarda la percentuale di realizzazione fino al 60% (6,3%), si registra un ulteriore incremento rispetto al 2023 (pari a 4,9%), valore che aveva interrotto il trend in diminuzione risalendo all'1,63 del 2021 e al 4,6% del 2022.

Questi dati evidenziano un miglioramento nella capacità del sistema di rappresentare in modo affidabile la performance generata dall'Ente, grazie ad una maggiore qualità, rilevanza e selettività degli obiettivi definiti all'interno degli strumenti di programmazione.

La differenziazione delle valutazioni delle performance individuali dei dipendenti è meno marcata rispetto agli anni precedenti, considerando che il 90,99% ha ottenuto valutazioni tra 9,1 e 10 segnando un trend in crescita negli ultimi anni, dopo il processo virtuoso che aveva caratterizzato il post covid. Considerato che il range di valutazioni tra 9,1 e 10 permette la corresponsione del 100% del budget di produttività, si ritiene che sia opportuna una riflessione sulla **effettiva capacità del sistema di premiare le persone che maggiormente contribuiscono alla realizzazione delle performance dell'Ente.**

Si registrano invece dei miglioramenti sotto questo profilo per quanto riguarda le posizioni di Elevata Qualificazione (EQ), fra le quali, dopo il picco del 2023, quando il 99% delle persone ha ottenuto valutazioni tra 9,5 e 10, si è scesi al 92,54, segnando un avvicinamento ai valori degli anni precedenti (erano il 92% nel 2022, il 90% nel 2021 e l'87% nel 2020).

Il dato sembra attestare l'efficacia della riflessione condotta sul sistema di misurazione e valutazione, finalizzata a valutare l'introduzione di meccanismi di contrasto a tale tendenza, e di monitorarne gli effetti attraverso l'analisi della distribuzione delle valutazioni per Dirigente, area, famiglia professionale.

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

Organismo indipendente di valutazione della performance

Città metropolitana di Milano

1. Si è sviluppato l'utilizzo e il collegamento dei target SDG con la programmazione strategica (Dup e PIAO Sezione valore pubblico). In relazione a ciò si invita nuovamente l'Ente a valutare eventuali **modalità per attività di controllo strategico**.
2. Si sono aperti, come suggerito, **spazi comparativi con le altre Città Metropolitane**, che hanno fornito spunti molto interessanti per la valutazione ed il miglioramento continuo delle performance dell'Ente.
3. L'invito effettuato ad orientare il sistema di performance ad un **maggiore orientamento alla trasversalità fra funzioni**, tramite l'introduzione di obiettivi condivisi è stato sviluppato attraverso obiettivi di innovazione di carattere trasversale riferito in particolare ai procedimenti concorsuali. Si invita l'amministrazione a perseguire ulteriormente questa pratica con riferimento alle esigenze di sviluppo organizzativo che si presentano al suo interno.
4. Con riferimento all'**innovazione dei procedimenti concorsuali** si sottolinea che questo aspetto è stato elemento di attuazione del suggerimento a suo tempo definito dall'OIVP di innovare tali procedure orientandole alle competenze. Ovviamente tale sforzo deve essere continuato e perfezionato nel tempo.
5. con riferimento ai processi riorganizzativi attivati, l'OIVP segnala molto positivamente il processo che è stato seguito per ripensare l'organizzazione in funzione delle strategie politiche ed i bisogni e aspirazioni espressi dal Territorio, che ha consentito una attribuzione delle risorse connessa con gli obiettivi strategici ed i processi a maggiore valore aggiunto dell'Ente.

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

In relazione a questo, e come già ricordato nella relazione precedente ogni iniziativa di perfezionamento del sistema di misurazione e valutazione delle performance e delle prassi operative è da considerarsi importante in particolare insistendo su:

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