

Nucleo di Valutazione  
Città metropolitana di Venezia

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO  
DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E  
INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI**

*Relazione biennale sullo stato di attuazione del sistema di gestione della performance*

Anno 2020 - 2021

Data di rilascio della relazione  
13 maggio 2022

**Il Nucleo di Valutazione**  
**Dott.ssa Elisabetta Cattini**

## **1.\_ INTRODUZIONE**

La presente relazione del Nucleo di Valutazione fornisce un'analisi generale sul grado di sviluppo e di funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni della Città metropolitana di Venezia (CmVE), ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. n. 150/2009, nonché alcune osservazioni sulle prospettive di sviluppo ed implementazione.

La relazione prende in considerazione tutti i principali aspetti che caratterizzano il SMVP nelle sue connessioni con il sistema di trasparenza ed integrità, nonché l'integrazione con i diversi sistemi di controllo interno adottati.

La relazione sostanzia la valutazione del NdV 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 2020 e 2021 e sarà pubblicata nel sito istituzionale, sezione "amministrazione trasparente".

Sono considerati i seguenti ambiti:

- funzionamento complessivo del Sistema;
- sistema premiale;
- sistema di trasparenza, integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione
- prospettive di sviluppo ed implementazione

## **2.\_ FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

### **2.1\_ Riferimenti organizzativi**

L'attività oggetto della presente relazione, oltre che dalle norme vigenti in materia (d.lgs n. 165/2001 e d.lgs n. 150/2009, come successivamente modificati ed integrati) è ancora disciplinata dal Regolamento sul sistema dei controlli interni come da ultimo modificato con deliberazione CP n. 52 del 28 ottobre 2014, adattato al subentro della Città metropolitana a seguito della legge n. 56/2014. Tale contesto, infatti, è stato significativamente modificato a seguito dell'approvazione dello Statuto metropolitano, della nuova macrostruttura dell'ente, con relativo funzionigramma e dotazione organica (da ultimo approvata con decreto sindacale n.39 del 25 maggio 2020), nonché del nuovo regolamento di organizzazione degli uffici e servizi (approvato con decreto sindacale n. 1 del 3 gennaio 2019 e quindi modificato con successiva decreto n. 51 del 7 giugno 2019).

Con decreto del sindaco metropolitano n. 100 del 9/12/2019 è stato approvato il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), incentrato sulla valorizzazione della performance organizzativa, al fine di permettere il confronto con gli standard prestazionali fissati a livello nazionale e con quelli raggiunti dalle altre Città metropolitane, e rendere possibile l'applicazione di tecniche di benchmarking, e stimola l'attività di programmazione a supporto della vision degli organi di governo.

E' stato collegato in modo progressivo, a seconda del livello di responsabilità, il sistema incentivante al conseguimento degli obiettivi dell'Ente, distinguendo una premialità connessa alla performance organizzativa ed una premialità connessa alla performance individuale; in tal modo, l'andamento dell'Ente non sarà più una variabile indipendente rispetto alla remunerazione del fattore lavoro.

La riconfigurazione del sistema della performance della Città metropolitana di Venezia è stata inoltre caratterizzata dalle seguenti finalità:

- strutturare i diversi livelli degli obiettivi (pluriennali-strategici - generali e/o specifici, pluriennali operativi ed annuali-gestionali (progetti e processi) in modo interdipendente, di modo che i vari livelli di responsabilità (in capo agli amministratori, agli organi amministrativi di vertice, ai dirigenti ed agli altri dipendenti) siano legati da finalità comuni e quindi si rafforzi il "lavoro di squadra" e si innestino circoli virtuosi;
- assicurare il collegamento del sistema della performance con i principali altri strumenti di programmazione della Città metropolitana di Venezia;
- valorizzare la strategicità, assicurando agli organi di indirizzo e controllo la possibilità di orientare il funzionamento della struttura amministrativa al raggiungimento dei risultati definiti in sede di programmazione della propria azione di governo (vedi linee di mandato, Piano Strategico e DUP);
- rendere il sistema, attraverso meccanismi distributivi fondati su coefficienti annualmente regolabili, estremamente flessibile ed adattabile ai vari contesti e alle possibili congiunture;
- prevedere, in luogo della distribuzione forzata di cui al d.lgs. n. 150/2009, l'applicazione del sistema di valorizzazione delle eccellenze previsto dall'art. 69 del nuovo CCNL attraverso la premialità connessa alla performance individuale, con l'introduzione di parametri comportamentali atti ad orientare la dirigenza alla prevista differenziazione;
- ridurre, attraverso l'introduzione di poche fasce distributive della performance individuale, il rischio di disomogeneità valutative a seconda del possibile diverso stile direzionale dei dirigenti di riferimento, evitando possibili sperequazioni nell'applicazione di altri istituti contrattuali, quali quelli disciplinanti le progressioni di carriera.

## 2.2. \_ Rappresentazione della performance

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<p><i>Verifica dei criteri di:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>definizione degli obiettivi;</i></li> <li>- <i>legame tra obiettivi, indicatori e target;</i></li> <li>- <i>rilevazione effettiva della performance secondo le indicazioni fornite nei report</i></li> </ul>	<p>Gli obiettivi sono rappresentati in modo chiaro. Il raccordo tra obiettivi, indicatori e target è garantito dal sistema di controllo di gestione presso la Direzione generale. La maggior parte degli obiettivi è supportata da indicatori di risultato, che costituiscono un quadro piuttosto articolato anche se in termini di misurabilità vi sono aree di miglioramento. Gli indicatori vengono valorizzati direttamente dai singoli servizi assegnatari degli obiettivi; il servizio Direzione Generale effettua poi la verifica sulla veridicità dei dati inseriti per tutti gli indicatori, sulla</p>

	base della documentazione pervenuta dai servizi a titolo giustificativo.
<p><i>Verifica del grado di rispetto dei requisiti ex art. 5, c. 2, del D. Lgs. 150/09 sugli obiettivi del piano della performance</i></p>	<p>L'istruttoria per la redazione del presente documento è stata effettuata sulla base della seguente documentazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento unico di programmazione (DUP) 2020-2022, e bilancio di previsione 2020-2022, licenziati con delibera del Consiglio metropolitano n.24 del 23/12/2019;</li> <li>- Documento unico di programmazione (DUP) 2021-2023, e bilancio di previsione 2021-2023, licenziati dal Consiglio metropolitano con deliberazione n. 18 del 18/12/2020;</li> <li>- Piano esecutivo di gestione – Piano della performance – Piano dettagliato degli obiettivi 2020-2022 approvato dal Sindaco Metropolitano con decreto n. 7/2020 del 27/01/2020, sulla base del Documento unico di programmazione 2020-2022 (D.U.P.) e del bilancio di previsione 2020-2022;</li> <li>- Piano esecutivo di gestione – Piano della performance – Piano dettagliato degli obiettivi 2021-2023 approvato con decreto del Sindaco metropolitano n. 14 del 16 febbraio 2021, sulla base del Documento unico di programmazione 2021-2023 (D.U.P.) e del bilancio di previsione 2021-2023;</li> <li>- Stato di attuazione dei programmi – Relazione intermedia della performance 2020 approvata con deliberazione del Consiglio metropolitano n.9 del 22/07/2020 e variazioni al DUP 2020 – 2022 approvate dal consiglio metropolitano rispettivamente con deliberazione n.2/2020 del 21/02/2020, n. 6/2020 del 29/04/2020, n. 8/2020 del 19/06/2020 e n.14 del 13/11/2020;</li> <li>- Stato di attuazione dei programmi – Relazione intermedia della performance 2021 approvata con delibera del Consiglio metropolitano n. n.10 del 21/07/2021 e variazioni al DUP 2021 – 2023 approvate con delibere del Consiglio metropolitano rispettivamente con deliberazione n.7/2021 del 28/05/2021,, n. 10/2021 del 21/07/2021, e n.16 del 23/11/2021;</li> <li>-n..2 variazioni gestionali al peg 2020-2022, approvate dal Sindaco metropolitano, rispettivamente con decreto n. 57 del 23/07/2020 e</li> </ul>

	<p>con decreto n. 121 del 10/12/2020;</p> <p>-n.2 variazioni gestionali al peg 2021-2023, approvate dal Sindaco metropolitano, rispettivamente con decreto n. 52 del 21/07/2021 e con decreto n. 79 del 6/12/2021;</p> <p>- <i>Relazione finale della performance 2020</i>, con allegato il Referto finale di gestione 2020, approvata dal sindaco metropolitano con decreto n.31/2021 del 7/04/2021</p> <p>- <i>Relazione finale della performance 2021</i>, approvata dal sindaco metropolitano con decreto n.14/2022 del 13/04/2022 e il Referto finale di gestione 2021, approvato dal Sindaco metropolitano con decreto n.20 del 6 /05/2022;</p> <p>- dati finanziari e contabili prodotti dal servizio economico finanziario.</p> <p>Il Nucleo di valutazione, nominato con decreto del Sindaco metropolitano n. 17 del 30/01/2019, ha preso in esame la Relazione finale della performance 2020, con allegato il Referto finale di gestione 2020, e la Relazione finale della performance 2021, con allegato il Referto finale di gestione 2021 come previsto dalla metodologia oggi vigente nell'Ente (art. 31 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e art. 3 comma 2 lett. e) e comma 4 del Regolamento sul sistema dei controlli interni).</p> <p>Il Nucleo, nel corso delle riunioni tenute in videoconferenza nelle giornate del 23 e 29 marzo 2021, ha proceduto alla verifica puntuale dei risultati ottenuti da ciascun servizio rispetto agli obiettivi operativi e gestionali assegnati nel 2020, mentre nel corso delle riunioni tenute in videoconferenza nelle giornate del 23 e 29 marzo 2022 ha preso in esame i risultati ottenuti nell'anno 2021.</p> <p>Il Nucleo ha verificato il rispetto delle caratteristiche essenziali degli obiettivi di cui all'art. 5 c. 2 D.Lgs. 150/2009 e s.m.i., e ha validato nel suo complesso la metodologia seguita, preso atto dei dati della rendicontazione e dei riscontri pervenuti dai Dirigenti a fronte delle richieste di integrazione, che consentono di ricavare un quadro positivo della performance dell'Ente</p> <p>Tuttavia, si rileva che dall'analisi degli obiettivi gestionali finora esaminati emerge che alcuni di essi non risultano sfidanti, e ai fini dell'equità interna si</p>
--	---

	<p>è ritenuto opportuno stralciarli dalla valutazione 2020 e 2021.</p> <p>Si evidenzia inoltre che non possono essere considerati obiettivi gestionali quelli aventi caratteristiche di mero adempimento: per questi è stato richiesto che vengano stralciati dal peg degli esercizi successivi, qualora presenti, oppure riformulati con indicatori che evidenzino gli aspetti migliorativi dell'attività svolta o del servizio offerto.</p> <p>Il Ndv auspica un maggior coinvolgimento nel processo di programmazione già a partire dai mesi di novembre/dicembre che potrebbe essere efficace per supportare i dirigenti nell'individuazione degli obiettivi da inserire nel Piano della Performance; segnala inoltre che in sede di valutazione non verranno più ritenuti "valutabili" obiettivi che non presentino caratteristiche sfidanti e/o di miglioramento complessivo.</p> <p>Il documento di validazione è stato pubblicato nel sito istituzionale, sezione Amministrazione trasparente.</p>
--	--

### 2.3. Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Adeguatezza delle modalità di misurazione della performance</i>	<p>La performance organizzativa attesa è riportata nel Piano della performance 2020 e 2021 ed è definita dal sistema di indicatori assegnati ad ogni servizio.</p> <p>La corretta e chiara misurazione della performance organizzativa conseguita è favorita dall'integrazione strutturale tra Referto di gestione e Relazione sulla performance e Peg/PdO/Piano della performance.</p>
<i>Frequenza dei monitoraggi</i>	<p>Il monitoraggio è stato effettuato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-a luglio 2020 con:</li> <li>-la verifica dello stato di attuazione dei programmi 2020 e la conseguente variazione del DUP 2020-2022, poi approvata con delibera del Consiglio metropolitano n.9 del 22/07/2020;</li> <li>-al 31/12/2020 con:</li> <li>- la Relazione finale della performance 2020, con allegato il Referto finale di gestione 2020, approvata dal sindaco metropolitano con decreto n.31/2021 del 7/04/2021 e validata dal Nucleo in data 07/04/2021;</li> </ul>

	<p>-a luglio 2021 con: -la verifica dello stato di attuazione dei programmi 2021 e la conseguente variazione del DUP 2021-2023, poi approvata con delibera del Consiglio metropolitano n. n.10 del 21/07/2021.</p> <p>-al 31/12/2021 con: - la Relazione finale della performance 2021, con allegato il Referto finale di gestione 2021, approvata dal sindaco metropolitano con decreto n.31/2021 del 7/04/2021 e il Referto finale di gestione 2021, approvato dal Sindaco metropolitano con decreto n.20 del 6 /05/2022;</p>
<i>Qualità dei dati utilizzati a supporto della misurazione della performance</i>	I risultati degli indicatori vengono valorizzati direttamente dai singoli servizi; successivamente il servizio Direzione Generale effettua la verifica sulla veridicità dei dati inseriti per tutti gli indicatori, sulla base della documentazione trasmessa a titolo giustificativo.

#### 2.4.\_ Definizione degli obiettivi individuali, indicatori e target

<b>Aspetti monitorati</b>	<b>Esiti delle verifiche effettuate</b>
<i>Collegamento tra obiettivi individuali e documenti di programmazione</i>	<p>Il collegamento con i documenti di programmazione triennale 2020-2022 e 2021-2023, è stato garantito nei Piani della Performance 2020-2022 e 2021-2023,, dal seguente raccordo:</p> <p>-con le misure previste dai Piani Triennali Prevenzione Corruzione e Trasparenza per i trienni 2020-2022 e 2021-2023, approvati dal Sindaco metropolitano rispettivamente con decreto n. 8 del 30/01/2020 e con decreto n. 28 del 31/03/2021.</p> <p>Il P.T.P.C.T. 2020 e il P.T.P.C.T. 2021 sono connessi al sistema della performance secondo gli indirizzi contenuti nella sezione strategica del DUP 2020-2022 e 2021-2023.</p> <p>Il rispetto delle misure dei PTPCT 2020 e 2021 è stato oggetto di obiettivi comuni inseriti nel PEG/PDO/Piano della Performance della Città metropolitana, con relativa verifica finale;</p> <p>-con gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi delle Missioni del Dup 2020- 2022 e del Dup 2021-2023. (cfr. SeS – Missioni e Programmi) in quanto il</p>

	<p>Peg/Piano performance 2020- 2022 e il Peg/Piano performance 2021-2023 sono strutturati in base ai Programmi previsti dai rispettivi Dup.</p> <p>Nel Peg gli obiettivi esecutivi rappresentati dagli “Obiettivi gestionali” (obiettivi individuali), attuano gli Obiettivi operativi dei Programmi del Dup e questo raccordo è formalmente esplicitato attraverso il legame tra obiettivo operativo “padre”– obiettivo gestionale “figlio”.</p> <p>L’approvazione del Piano strategico metropolitano, approvato a dicembre 2018 ha imposto la strutturazione degli obiettivi strategici ed operativi del DUP 2020- 2022 e del DUP 2021-2023 in stretta correlazione con le linee di indirizzo del Piano in questione ed imporrà la conseguente strutturazione di quelli gestionali del relativo PEG/PDO/Piano Performance.</p>
<p><i>Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali</i></p>	<p>Gli obiettivi individuali sono direttamente riferibili ai dirigenti attraverso le corrispondenze dettate dal PEG/PdO, che a loro volta li assegnano ai funzionari PO subordinati e al resto dei dipendenti senza schema predefinito.</p>

## 2.5. \_ Definizione dei comportamenti organizzativi

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<p><i>Modalità di rappresentazione dei comportamenti organizzativi</i></p>	<p>Il nuovo Sistema di misurazione e valutazione (SMVP) è stato approvato con decreto del sindaco metropolitano n. 100 del 9/12/2019.</p> <p>Il ruolo del Nucleo, per questo ambito, è quello di garantire la corretta applicazione del processo e degli strumenti previsti dal sistema di valutazione nonché la verifica della differenziazione dei giudizi espressi dai valutatori.</p> <p>La performance organizzativa riguarda l’insieme degli obiettivi strategici e operativi, assegnati ai dirigenti ed alla cui realizzazione partecipano i diversi appartenenti alle strutture di riferimento.</p> <p>Da un lato, il grado medio di conseguimento di tutti gli obiettivi della performance organizzativa consente di determinare la performance dell’Ente; dall’altro, il grado di conseguimento dei singoli obiettivi di performance organizzativa ha effetto, diretto od indiretto, sulla premialità di tutti coloro che vi contribuiscono.</p>



	<p>Sotto il profilo temporale, la performance organizzativa viene misurata e valutata annualmente sulla base delle risultanze degli indicatori degli obiettivi operativi e gestionali previsti nella Sezione Operativa (SeO) del DUP rispetto ai corrispondenti target; viene invece misurata e valutata, per l'intero mandato, a conclusione dell'ultimo esercizio di riferimento, sulla base delle risultanze degli specifici indicatori connessi agli obiettivi strategici previsti nella Sezione Strategica (SeS) del DUP.</p>
<p><i>Modalità di valutazione dei comportamenti organizzativi</i></p>	<p>In merito ai ruoli coinvolti nel processo di valutazione, sostanzialmente spetta al NdV presidiare la valutazione di tutti gli obiettivi (gestionali e operativi) sulla scorta delle risultanze del controllo di gestione riassunte in apposito Referto, mentre la valutazione dei comportamenti organizzativi è fatta in linea gerarchica sulla base dei fattori predefiniti: spetta al DG effettuare la valutazione dei comportamenti organizzativi dei dirigenti ed ai dirigenti effettuare la valutazione di quelli dei collaboratori. Il ruolo del NdV, per questo ambito, è di garantire la corretta applicazione del processo e degli strumenti definiti nonché la verifica della differenziazione dei giudizi espressi dai valutatori.</p>

## 2.6.\_ Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale

<b>Aspetti monitorati</b>	<b>Esiti delle verifiche effettuate</b>
<p><i>Modalità di comunicazione della metodologia di misurazione e valutazione all'interno dell'amministrazione e grado di condivisione della metodologia di misurazione e valutazione della performance</i></p>	<p>Ciascun valutatore deve assicurare, con le modalità ritenute più opportune, il contraddittorio con l'interessato e, in ogni caso, la piena conoscenza del sistema e della motivazione sulla valutazione conseguita attraverso apposite schede individuali .</p>
<p><i>Modalità di monitoraggio a fine anno e di raccolta dei dati ai fini della misurazione</i></p>	<p>I dati per definire la performance organizzativa di ciascuna struttura sono tratti dal referto del controllo di gestione, che esprime i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi programmati con il PEG. Tale sistema di misurazione e controllo è condizione indispensabile per l'attribuzione dei premi, come previsto dalla normativa di riferimento (art. 3 "Principi generali" del D. Lgs. 150/2009).</p>

<p><i>Modalità di valutazione della performance individuale</i></p>	<p>La valutazione della performance individuale, per dirigenti, PO e gli altri dipendenti, riguarda la qualità del contributo assicurato alla performance della struttura, le competenze professionali e manageriali dimostrate nonché i comportamenti organizzativi richiesti, attraverso fattori di valutazione specifici ed articolati, definiti in funzione delle responsabilità e dei ruoli. La valutazione della performance individuale dei dirigenti, in conformità al quadro normativo, tiene conto anche delle capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.</p> <p>Il livello della performance del Direttore Generale, in virtù del ruolo di coordinamento svolto, coincide con quello raggiunto dalla performance dell'Ente e rileva ai fini della conferma o meno nel ruolo, qualora scenda oltre la misura predeterminata dal Sindaco metropolitano.</p> <p>La performance del Segretario Generale è invece misurata e valutata con riferimento alle funzioni tipiche svolte, ed incide sulla relativa quota di retribuzione in misura proporzionale alla percentuale complessiva dei risultati conseguiti.</p>
---	---

## 2.7.\_ Gestione del processo di misurazione e valutazione

<b>Aspetti monitorati</b>	<b>Esiti delle verifiche effettuate</b>
<p><i>Rispetto delle tempistiche del ciclo della performance</i></p>	<p>Il pagamento del premio incentivante la produttività al personale dipendente per la parte collegata al conseguimento dei risultati aggregati di struttura, anno 2020, è avvenuta nel mese di aprile 2021. Anche la valutazione dirigenti 2020 è stata chiusa nel mese di aprile 2021.</p>
<p><i>Sistema informativo ed informatico utilizzato per la raccolta dei dati per la misurazione della performance</i></p>	<p>I dati rilevati hanno fatto riferimento ai sistemi informativo - contabili dell'ente, a quelli di monitoraggio delle opere pubbliche e dei tempi delle autorizzazioni, al sistema di reporting del PEG/Piano della performance,</p>
<p><i>Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione per orientare le decisioni del valutatore</i></p>	<p>La valutazione degli obiettivi individuali è stata effettuata sulla base dei risultati conseguiti sugli obiettivi assegnati con il Piano dettagliato degli obiettivi.</p>

## 2.8.\_ Integrazione con il ciclo di bilancio ed i sistemi di controllo interni

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<p><i>Integrazione con il ciclo di bilancio e con gli altri sistemi di controllo</i></p>	<p>L'integrazione tra il sistema di bilancio e la performance organizzativa è garantito, dal punto di vista organizzativo, dalla struttura di supporto al Nucleo di Valutazione.</p> <p>In particolare, si rileva che il Peg- Piano della Performance</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-è raccordato con la struttura organizzativa in quanto è strutturato per Aree/Centri di responsabilità ;</li> <li>- nell'ambito di ciascun Cdr, si individua il Dirigente o il responsabile della gestione di ciascun Centro, inteso come ambito organizzativo e gestionale cui sono assegnati formalmente: obiettivi, dotazioni umane, finanziarie e responsabilità (sul raggiungimento degli obiettivi e sull'utilizzo delle dotazioni);</li> <li>- è raccordato alla programmazione stabilita con il Dup in quanto è strutturato per i Programmi del Dup , declinando gli obiettivi operativi in obiettivi gestionali;</li> <li>- è raccordato, sotto il profilo contabile, con il bilancio di previsione come disposto dal comma 2 dell'art. 169 del dlgs 267/2000.</li> </ul> <p>Il Peg, 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 riferiti al triennio e di cassa per il primo esercizio di riferimento;;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-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;</li> <li>- la parte contabile è integrata con la parte obiettivi nel sw di gestione del Peg a livello di Programma di spesa, la cui attuazione è affidata ai Dirigenti.</li> </ul> <p>Inoltre, il Peg/Piano performance della Città metropolitana di Venezia è raccordato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-con il Piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza (PTPCT) attraverso la previsione di specifici obiettivi comuni a tutti i servizi relativamente al rispetto delle misure anticorruzione ed attraverso la previsione di</li> </ul>

	<p>specifici obiettivi comuni a tutti i servizi relativi all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione;</p> <p>-con il vigente Regolamento sui controlli interni quanto:</p> <p>-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 e di performance gestionale/organizzativa di natura ricorrente;</p> <p>-all'attuazione dei controlli sugli enti e organismi partecipati, attraverso la previsione di specifici obiettivi gestionali.</p>
--	---

### 2.9.\_ Grado di raggiungimento degli obiettivi e delle performance gestionali

Si riportano, di seguito, alcune informazioni di sintesi sulla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e delle performance gestionali degli esercizi 2020 e 2021, desunte dal *Referto sul controllo di gestione 2020 e 2021*. Per informazioni più dettagliate si rimanda al referto stesso, pubblicato nella sezione trasparenza del sito istituzionale

*Risultato complessivo al 31 dicembre 2021 con raffronto con gli esercizi precedenti:*

Anno	Referto intermedio	Referto finale
2014	97,29%	99,19%
2015	Non redatto	96,61%
2016	92,99%	99,69%
2017	92,69%	99,93%
2018	Non redatto	98,81%
2019	95,05%	99,88%
2020	97,62%	99,88%
2021	98,22%	99,31%

In linea di massima si rileva un trend costante di risultato; sugli obiettivi di comportamento organizzativo (rispetto dei tempi, esaustività delle procedure di programmazione e controllo) si registrano delle performance decisamente soddisfacenti.

In progressivo miglioramento inoltre anche la qualità delle informazioni inserite nei diversi database e il rispetto dei tempi.

### 3.\_ SISTEMA PREMIALE

Grado di correlazione tra esiti del sistema di misurazione e valutazione e struttura del sistema	La valutazione del Segretario generale ha comportato il 100,00% della distribuzione del
--	---

<i>premiale – Direttore generale, Segretario Generale</i>	budget.
<i>Grado di correlazione tra esiti del sistema di misurazione e valutazione e struttura del sistema premiale – dirigenti Area/Apicali</i>	<p>Nel complesso i dirigenti hanno una valutazione elevata. La valutazione media ammonta a 99,43:</p> <p>Due dirigenti su nove (22%) hanno ottenuto una valutazione di poco superiore a 97,00.</p> <p>Non sono presenti valutazioni negative, né valutazioni di eccellenza.</p> <p>Il premio di risultato mediamente distribuito è stato pari all'89,15% del budget stanziato, in linea con l'esercizio 2019 (88%).</p>

SISTEMA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI APPLICATO ANNI 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020.

ANNUALITA'	FASCIA 1° (100)		FASCIA 2° (DA 90 A 99,99)		FASCIA 3° (DA 70 A 89,99)	
			N.DIRIGENTI	PERCENTUALE	N.DIRIGENTI	PERCENTUALE
ANNO 2016			5	55,6%	4	44,4%
ANNO 2017			7	77,8%	2	22,2%
ANNO 2018			8	88,9%	1	11,1%
ANNO 2019			8	100,00%	0	0,0%
ANNO 2020	7	77,8%	2	22,2%	0	0,0%

Si rileva che il risultato finale è molto elevato e poco differenziato, che di per sé può essere indizio di una programmazione nel complesso poco sfidante e/o di un processo di valutazione eccessivamente "generoso". In prospettiva si ritiene importante monitorare questi elementi (soprattutto in considerazione che nei prossimi anni, definito l'assetto organizzativo in modo più preciso, sarà possibile rappresentare con maggior precisione anche gli obiettivi dell'Ente).

**AGGREGAZIONI STATISTICHE – DATI A CONFRONTO - POSIZIONI ORGANIZZATIVE, ALTE PROFESSIONALITA', PERSONALE DELLE CATEGORIE.**

Nella presente sezione sono stati inseriti in forma aggregata, distinti per categoria, i dati relativi alla distribuzione del personale nelle varie fasce di punteggio.

La seguente tabella 1) riporta, per gli anni 2015-2020, il numero dei dipendenti valutati per ciascun anno e la distribuzione degli stessi per fascia di valutazione, in valore assoluto (numero di dipendenti) e in valore relativo (percentuale).

**Tab. 1)**

	<b>FASCE DI VALUTAZIONE</b>
--	-----------------------------

<i>totali</i>			da 0 a 20 punti	da 21 a 40 punti	da 41 a 60 punti	da 61 a 80 punti	da 81 a 100 punti	di cui 100
ANNO 2015	<b>503</b>	<i>n. dipendenti</i>	3	0	1	16	483	79
		%	0,60%	0,00%	0,20%	3,18%	96,02%	15,71%
ANNO 2016	<b>451</b>	<i>n. dipendenti</i>	11	0	4	7	429	65
		%	0,00%	0,00%	0,89%	1,55%	95,12%	14,41%
ANNO 2017	<b>409</b>	<i>n. dipendenti</i>	5	0	4	4	396	89
		%	1,22%	0,00%	0,98%	0,98%	96,82%	21,76%
ANNO 2018	<b>328</b>	<i>n. dipendenti</i>	0	0	1	2	325	121
		%	0,00%	0,00%	0,30%	0,61%	99,09%	36,89%
ANNO 2019	<b>303</b>	<i>n. dipendenti</i>	0	0	0	1	302	87
		%	0,00%	0,00%	0,00%	0,33%	99,67%	28,71%

	<b>TOT. DIPENDENTI VALUTATI</b>	<b>FASCE DI VALUTAZIONE</b>			
			<b>Migliorabile</b>	<b>Conforme</b>	<b>Eccellente</b>
ANNO 2020	<b>300</b>	<i>n. dipendenti</i>	3	259	38
		%	1,00%	86,33%	12,67%

Per gli anni dal 2015 al 2019, la fascia di valutazione che ha registrato la maggior concentrazione nella distribuzione dei dipendenti è la fascia di valutazione compresa da 81 a 100 punti, come evidenziato nei seguenti istogrammi.

Dall'annualità 2020 i parametri di valutazione sono cambiati, i dipendenti non vengono più valutati con fasce di valutazione a punteggio, come fino all'anno 2019, ma con 4 fasce di valutazione distinguibili in: **non conforme, migliorabile, conforme ed eccellente** che risulta la fascia più elevata.

Per l'anno 2020, la fascia di valutazione che ha registrato la maggior concentrazione nella distribuzione dei dipendenti è la fascia di valutazione "conforme".

Fig. 1.a)

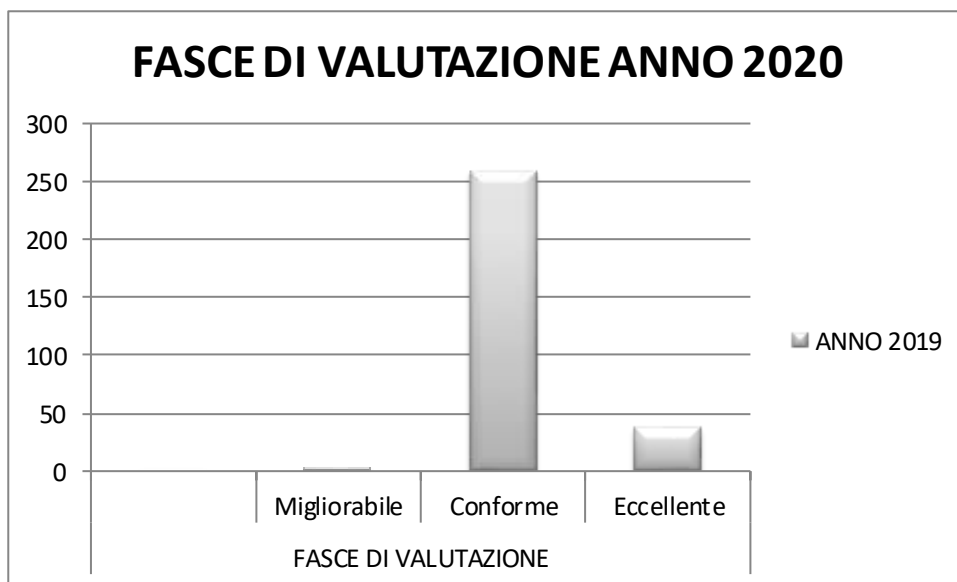
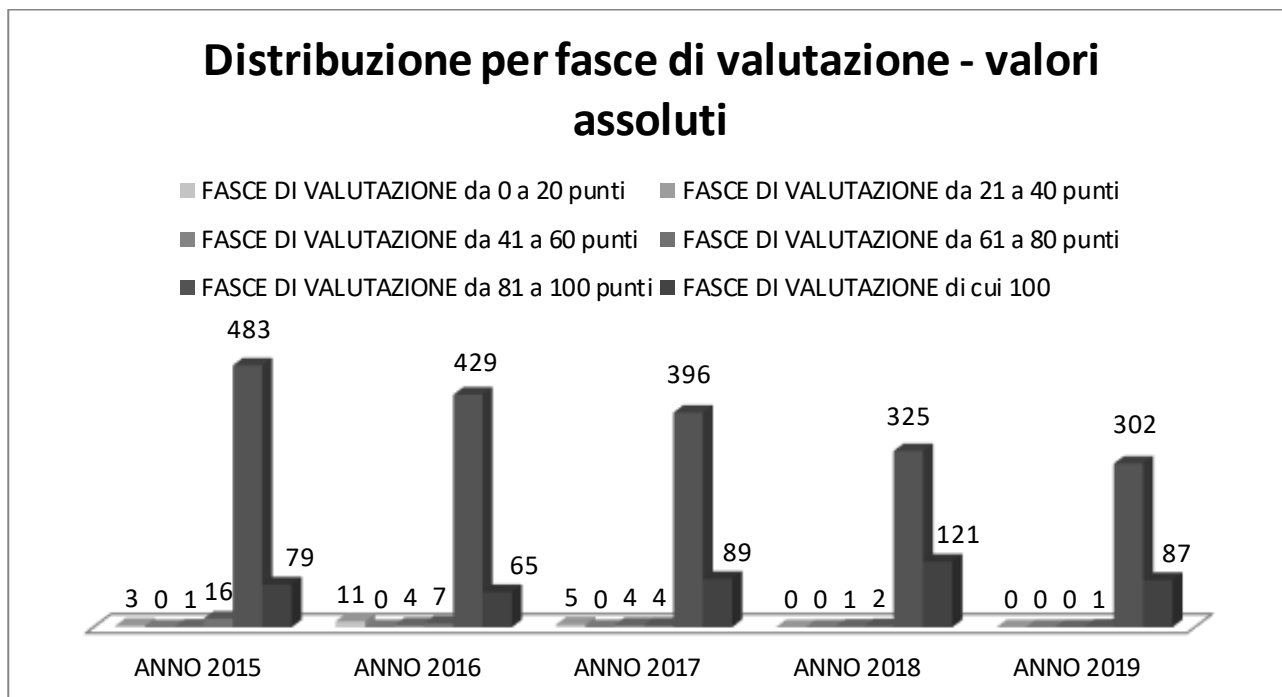
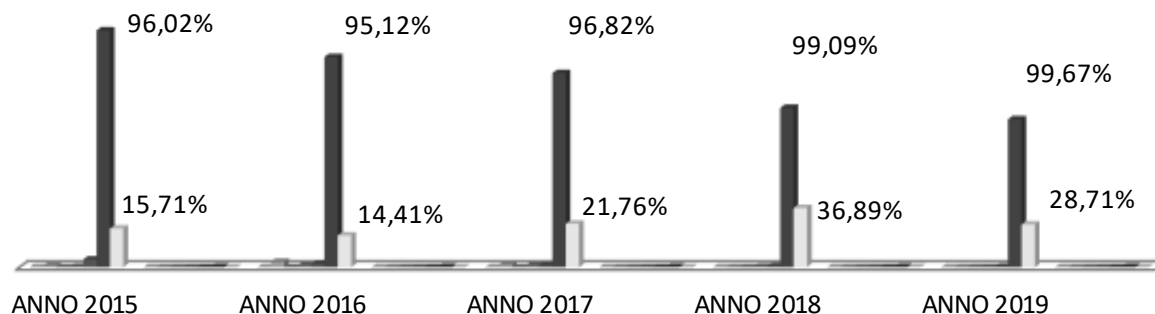


Fig. 1.b)

## Distribuzione per fasce di valutazione - valori relativi

- FASCE DI VALUTAZIONE
- FASCE DI VALUTAZIONE da 0 a 20 punti
- FASCE DI VALUTAZIONE da 21 a 40 punti
- FASCE DI VALUTAZIONE da 41 a 60 punti
- FASCE DI VALUTAZIONE da 61 a 80 punti



La tabella 1) e le figure 1.a) e 1.b), evidenziano in particolare:

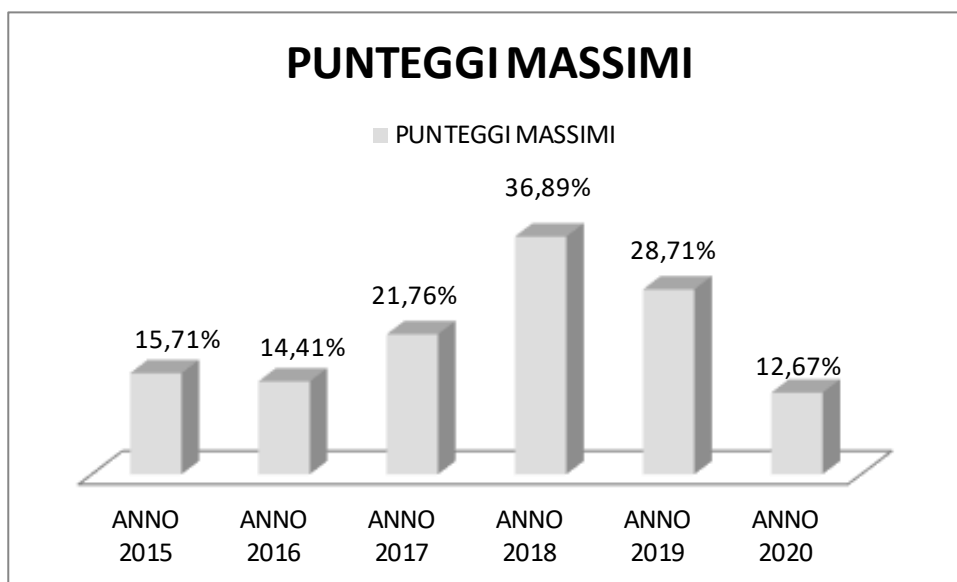
- 1- **l'andamento decrescente del numero di unità di personale valutato**. Ciò in coerenza con la sensibile diminuzione del personale in servizio e la conseguente riduzione della spesa per il personale registrata dalla Città Metropolitana nel periodo di riferimento;

**Tab. 2)**

	TOT. DIPENDENTI VALUTATI	PUNTEGGI MASSIMI
ANNO 2015	503	15,71%
ANNO 2016	451	14,41%
ANNO 2017	409	21,76%
ANNO 2018	328	36,89%
ANNO 2019	303	28,71%
ANNO 2020	300	12,67%



**Fig. 2)**



Si tiene in considerazione che per dall'annualità 2020 il sistema di valutazione è cambiato, il premio dell'eccellenza, previsto dal nuovo sistema di valutazione, viene attribuito ad una percentuale pari al 10% del personale assegnato ad ogni dirigente arrotondato per eccesso.

Nelle tabelle seguenti è riportata, per gli anni 2015-2020, la distribuzione del personale nelle fasce di riferimento, distinta per categoria di inquadramento.

**Tab. 3)**

tot. dipendenti valutati nel 2015	cat.	n. dipendenti per categoria	FASCE DI VALUTAZIONE						
			n. dipendenti	da 0 a 20 punti	da 21 a 40 punti	da 41 a 60 punti	da 61 a 80 punti	da 81 a 100 punti	di cui 100
503	B	134	n. dipendenti	0	0	0	4	130	14
			%	0,00%	0,00%	0,00%	2,99%	97,01%	10,45%
	C	241	n. dipendenti	3	0	0	10	228	27
			%	1,24%	0,00%	0,00%	4,15%	94,61%	11,20%
	D	128	n. dipendenti	0	0	1	2	125	38
			%	0,00%	0,00%	0,78%	1,56%	97,66%	29,69%

<b>TOTALE</b>	n. dipendenti	3	0	1	16	483	79
	%	0,60%	0,00%	0,20%	3,18%	96,02%	15,71%

**Tab. 4)**

tot. dipendenti valutati nel 2016	cat.	n. dipendenti per categoria	FASCE DI VALUTAZIONE						
				da 0 a 20 punti	da 21 a 40 punti	da 41 a 60 punti	da 61 a 80 punti	da 81 a 100 punti	di cui 100
451	B	123	n. dipendenti	1	0	2	3	117	13
			%	0,81%	0,00%	1,63%	2,44%	95,12%	10,57%
	C	211	n. dipendenti	7	0	1	3	200	23
			%	3,32%	0,00%	0,47%	1,42%	94,79%	10,90%
	D	117	n. dipendenti	3	0	1	1	112	29
			%	2,56%	0,00%	0,85%	0,85%	95,73%	24,79%
	<b>TOTALE</b>		n. dipendenti	11	0	4	7	429	65
			%	2,44%	0,00%	0,89%	1,55%	95,12%	14,41%

**Tab. 5)**

tot. dipendenti valutati nel 2017	cat.	n. dipendenti per categoria	FASCE DI VALUTAZIONE						
				da 0 a 20 punti	da 21 a 40 punti	da 41 a 60 punti	da 61 a 80 punti	da 81 a 100 punti	di cui 100
409	B	114	n. dipendenti	2	0	2	3	108	13
			%						

		%	1,75%	0,00%	1,75%	2,63%	94,74%	11,40%
C	197	n. dipendenti	2	0	1	1	193	38
		%	1,02%	0,00%	0,51%	0,51%	97,97%	19,29%
D	98	n. dipendenti	1	0	1	1	95	39
		%	1,02%	0,00%	1,02%	1,02%	96,94%	39,80%
<b>TOTALE</b>		n. dipendenti	5	0	4	5	396	90
		%	1,22%	0,00%	0,98%	1,22%	96,82%	22,00%

**Tab. 6)**

tot. dipendenti valutati nel 2018	cat.	n. dipendenti per categoria	FASCE DI VALUTAZIONE						di cui 100
			da 0 a 20 punti	da 21 a 40 punti	da 41 a 60 punti	da 61 a 80 punti	da 81 a 100 punti		
<b>328</b>	B	95	n. dipendenti	0	0	1	1	93	21
			%	0,00%	0,00%	1,05%	1,05%	97,89%	22,11%
	C	149	n. dipendenti	0	0	0	0	147	45
			%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	98,66%	30,20%
	D	84	n. dipendenti	0	0	0	1	83	55
			%	0,00%	0,00%	0,00%	1,19%	98,81%	65,48%
	<b>TOTALE</b>		n. dipendenti	0	0	1	2	323	121
			%	0,00%	0,00%	0,30%	0,61%	98,48%	36,89%

**Tab. 7)**

tot. dipendenti valutati nel 2019			FASCE DI VALUTAZIONE							
	cat.	n.dipendenti per categoria		da 0 a 20 punti	da 21 a 40 punti	da 41 a 60 punti	da 61 a 80 punti	da 81 a 100 punti	di cui 100	
303	B	87	n. dipendenti	0	0	0	1	86	17	
			%	0,00%	0,00%	0,00%	1,15%	98,85%	19,54%	
	C	138	n. dipendenti	0	0	0	0	138	34	
			%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	24,64%	
	D	78	n. dipendenti	0	0	0	0	78	36	
			%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	46,15%	
	TOTALE			n. dipendenti	0	0	0	1	302	87
				%	0,00%	0,00%	0,00%	0,33%	99,67%	28,71%

Tab. 8)

tot. dipendenti valutati nel 2020			FASCE DI VALUTAZIONE				
	cat.	n. dipendenti per categoria		Migliorabile	Conforme	Eccellente	
300	B	81	n. dipendenti	2	77	2	
			%	2,47%	95,06%	2,47%	
	C	142	n. dipendenti	0	120	22	
			%	0,00%	84,51%	15,49%	
	D	77	n. dipendenti	1	70	6	
			%	1,30%	90,91%	7,79%	
	TOTALE			n. dipendenti	3	267	30

		%	1,00%	89,00%	10,00%
--	--	---	-------	--------	--------

La tabella seguente, riporta il *trend* della **valutazione media**<sup>1</sup> registrata negli anni 2015-2020. E' di tutta evidenza l'**andamento crescente** della stessa, come graficamente rappresentato nella figura 3).

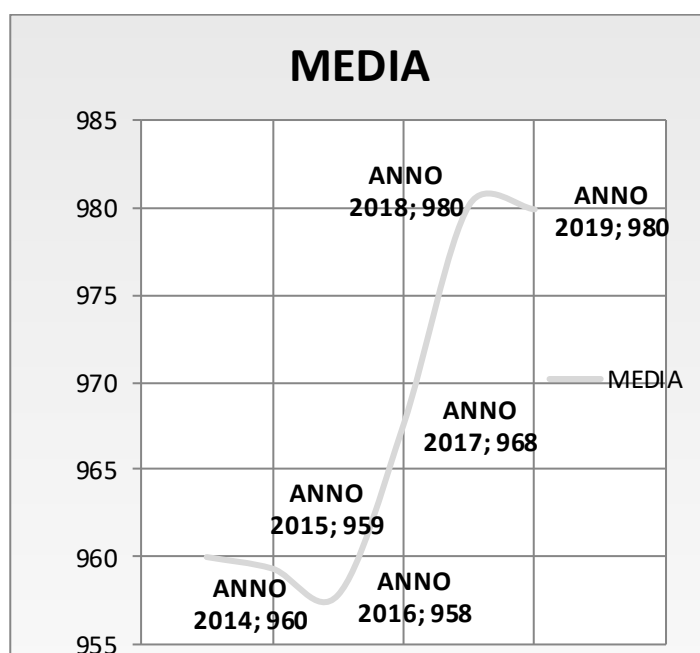
**Tab. 9)**

	ANNO 2015	ANNO 2016	ANNO 2017	ANNO 2018	ANNO 2019
<i>MEDIA</i>	959,34	957,82	967,57	980,13	979,89
<i>SCARTO QUADRATICO MEDIO</i>	62,85	67,73	60,34	42,45	34,82

**Media annualità 2020 con l'applicazione del nuovo sistema di valutazione.**

	ANNO 2020
<i>MEDIA</i>	102,70
<i>SCARTO QUADRATICO MEDIO</i>	9,59

**Fig. 3)**

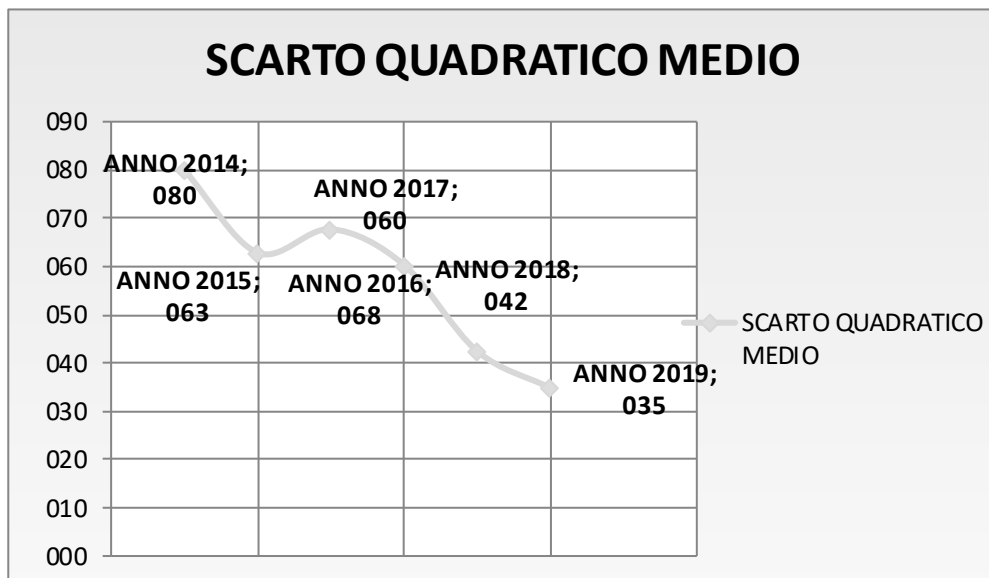


La tabella 9) riporta, alla seconda riga, i valori registrati dallo scarto quadratico medio rispetto alla valutazione media riportata alla prima riga. Lo scarto quadratico medio è stato preso quale indice di

<sup>1</sup> La valutazione media è stata determinata come media aritmetica delle valutazioni riportate in ogni anno di riferimento.

dispersione delle valutazioni rispetto al dato medio. La suddetta tabella evidenzia il **trend decrescente** della dispersione, come meglio evidenziato nella successiva figura 4).

**Fig. 4)**



Dalla tabella 9) e dalle figure 3) e 4) si evince come l'applicazione del sistema di valutazione abbia comportato un incremento della valutazione media in corrispondenza di un decremento registrato dall'indice di dispersione. Ciò significa:

- 1- una maggiore concentrazione di personale valutato nella fascia alta (e massima – 100 punti);
- 2- una minore distribuzione del personale valutato nelle diverse fasce.

#### **4.\_TRASPARENZA, INTEGRITÀ E RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

<b>Aspetti monitorati</b>	<b>Esiti delle verifiche effettuate</b>
Consulenti e collaboratori	Obblighi rispettati da punto di vista della pubblicazione, completezza rispetto al contenuto e rispetto agli uffici, aggiornamento e apertura del formato.
Bandi di concorso	Obblighi rispettati da punto di vista della pubblicazione, completezza rispetto al contenuto e rispetto agli uffici, aggiornamento e apertura del formato.
Attività e procedimenti	Obblighi rispettati da punto di vista della pubblicazione, completezza rispetto al contenuto e rispetto agli uffici, aggiornamento e apertura del formato.
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	Obblighi rispettati da punto di vista della pubblicazione, completezza rispetto al contenuto e rispetto agli uffici, aggiornamento e apertura del formato.
Servizi erogati	Obblighi rispettati da punto di vista della pubblicazione,

	completezza rispetto al contenuto e rispetto agli uffici, aggiornamento e apertura del formato. L'unica sottosezione per la quale è stato riscontrato una carenza di contenuti è quella del "Servizi in rete" perché, nonostante la Città metropolitana abbia attivato la possibilità di votare il sito e i risultati vengano esposti, tuttavia non sono presenti dati relativi a rilevazione di <i>customer</i> sui servizi resi.
Informazioni ambientali e sue sottosezioni	Obblighi rispettati da punto di vista della pubblicazione, completezza rispetto al contenuto e rispetto agli uffici, aggiornamento e apertura del formato.

I dati sono ricavati dall'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 30.06.2020 nelle amministrazioni pubbliche e in altri enti e società indicati dal d.lgs. n. 33/2013, predisposta secondo le indicazioni dettate dalla delibera [A.N.AC. n. 213/2020](#) "Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 marzo 2020 e attività di vigilanza dell'Autorità" (il termine del 31 marzo è stato successivamente differito al 30 giugno 2020, come da [Comunicato A.N.AC. del 12 marzo 2020](#)).

Tale attestazione è pubblicata nella sezione trasparenza del sito istituzionale alla pagina: <https://cittametropolitana.ve.it/trasparenza/attestazione-al-30062020.html>.

## 5.\_ ATTIVITÀ DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE 2020 e 2021

Con decreto del Sindaco metropolitano n. 17 del 30 gennaio 2019 è stata nominata, per un triennio, componente unica del Nucleo di valutazione della Città metropolitana di Venezia, la dott.ssa Elisabetta Cattini. L'incarico alla dott.ssa Cattini è stato poi prorogato con determina del Segretario Generale n. 709 dell'11/03/2022.

Nella tabella sottostante si riportano le sedute svolte e gli argomenti trattati:

Sedute	Argomenti trattati
05/02/2020	- Approfondimento del Sistema di misurazione e valutazione della Città Me-tropolitana di Venezia (SMVP); -Cronoprogramma relazione della performance e referto di gestione 2019.
11/03/2020	Colloqui con i dirigenti della Città metropolitana di Venezia per la verifica dei risultati ottenuti da ciascun servizio rispetto agli obiettivi operativi e gestionali assegnati nel 2019, nonché per la valutazione individuale 2019.
17/03/2020	- Analisi del grado di raggiungimento dell'obiettivo comune "Rispetto obblighi trasparenza", del Peg 2019;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analisi del grado di raggiungimento degli obiettivi 2019, relativamente ai servizi esaminati nella precedente riunione dell' 11/03/2020;</li> <li>- Proseguimento dei colloqui con i dirigenti della Città metropolitana di Venezia per la verifica dei risultati ottenuti da ciascun servizio rispetto agli obiettivi operativi e gestionali assegnati nel 2019, nonché per la valutazione individuale 2019.</li> </ul>
23/03/2020	Proseguimento della verifica dei risultati ottenuti da ciascun servizio rispetto agli obiettivi operativi e gestionali assegnati nel 2019.
27/03/2020	Proseguimento della verifica dei risultati ottenuti da ciascun servizio rispetto agli obiettivi operativi e gestionali assegnati nel 2019.
01/04/2020	Valutazione performance individuale dei dirigenti anno 2019
08/04/2020	Validazione della Relazione sulla performance anno 2019
21/04/2020	Incontro formativo con i dirigenti in materia di programmazione 2020
13/05/2020	Colloqui con i dirigenti per la modifica degli obiettivi di Dup e Peg 2020.
14/05/2020	Proseguimento dei colloqui con i dirigenti della Città metropolitana di Venezia per la modifica degli obiettivi di Dup e Peg 2020.
09/07/2020	Verifica assolvimento degli obblighi di trasparenza e colloqui con i dirigenti per la verifica dello stato di attuazione dei programmi rispetto alle linee programmatiche 2020
24/09/2020	Esame della bozza di aggiornamento del Codice di Comportamento dell'Ente
26/10/2020	Colloqui con i dirigenti della Città metropolitana di Venezia per l'avvio della programmazione 2021 - 2023, con particolare riguardo alla verifica degli obiettivi ed indicatori inseriti nelle schede della Sezione operativa del DUP 2021-2023.
27/10/2020	Proseguimento dei colloqui con i dirigenti della Città metropolitana di Venezia per l'avvio della programmazione 2021 -2023, con particolare riguardo alla verifica degli obiettivi ed indicatori inseriti nelle schede della Sezione operativa del DUP 2021-2023
18/02/2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Approfondimento del Sistema di misurazione e valutazione della Città Metropolitana di Venezia (SMVP)</li> <li>- Cronoprogramma relazione della performance e</li> </ul>



	referto di gestione 2020
23/03/2021	Colloqui con i dirigenti della Città metropolitana di Venezia per la verifica dei risultati ottenuti da ciascun servizio rispetto agli obiettivi operativi e gestionali assegnati nel 2020
29/03/2021	Proseguimento valutazione grado di raggiungimento risultati 2020
07/04/2021	Validazione della Relazione sulla performance anno 2020
20/04/2021	Valutazione della performance individuale dei dirigenti anno 2020
22/10/2021	Colloquio con i dirigenti della Città metropolitana di Venezia per la verifica dello stato di attuazione dei programmi rispetto alle linee programmatiche 2021, e l'avvio del ciclo della performance 2022-2024.
13/12/2021	Incontro formativo con i dirigenti della Città metropolitana di Venezia per l'approfondimento delle tematiche relative alla qualità degli obiettivi di performance e alla generazione di valore pubblico.

## 6.\_ PROSPETTIVE DI SVILUPPO ED IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DELLA PERFORMANCE

Le risultanze della relazione sulla performance per gli esercizi 2020 e 2021 testimoniano la necessità di una revisione complessiva della programmazione, privilegiando obiettivi e indicatori sfidanti, in termini di individuazione del valore generato (efficacia) e/o del risparmio delle risorse impiegate (efficienza), al fine di rendere la programmazione uno strumento flessibile, finalizzato a soddisfare i bisogni del territorio e ad allocare le risorse in modo ottimale.

Questa criticità è già stata in parte affrontata nel corso del 2020 e del 2021 con l'approvazione di un paio di variazioni complessive degli obiettivi di Peg e Dup 2020 e 2021 e dei rispettivi indicatori, nel contesto del perdurare della situazione di emergenza economica e sanitaria che ha imposto di individuare le priorità e i nuovi bisogni cui la Città metropolitana è stata chiamata a rispondere, al fine di poter essere soggetto attivo nel processo di ripresa del territorio.

Si ritiene opportuno prevedere un sempre maggior coinvolgimento del Nucleo nel processo di programmazione, già a partire dalla fase di predisposizione del Piano della Performance, in modo da garantire un costante miglioramento della qualità degli obiettivi e degli indicatori di Dup e di Peg, che siano realmente espressione di generazione di valore per la collettività di riferimento.

Milano, 13 05 2022

Nucleo di valutazione

