

Nucleo di Valutazione  
Città metropolitana di Venezia

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

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

Anno 2023

Data di rilascio della relazione

31 maggio 2024

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 2022 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. 79 del 27 dicembre 2023), nonché del regolamento di organizzazione degli uffici e servizi (approvato con decreto sindacale n. 1 del 3 gennaio 2019, da ultimo modificato con decreto sindacale n. 34 del 16 giugno 2022).

Con decreto del sindaco metropolitano n. 100 del 9/12/2019 è stato approvato il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), successivamente aggiornato con decreto del sindaco n. 69 del 15/12/2023, 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;
- legare la performance individuale dei dirigenti al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture, così come previsto dall'articolo 4-bis, comma 2, del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito nella legge 21 aprile 2023, n. 41.

## 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.</p> <p>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.</p> <p>Gli indicatori vengono valorizzati direttamente dai singoli servizi assegnatari degli obiettivi; il servizio Direzione Generale effettua poi la verifica sulla</p>

	<p>veridicità dei dati inseriti per tutti gli indicatori, sulla base della documentazione pervenuta dai servizi a titolo giustificativo.</p>
<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) 2023-2025, e bilancio di previsione 2023-2025,, licenziati dal Consiglio metropolitano con deliberazione n. 2 del 09/01/2023);</li> <li>- PIAO 2023-2025 approvato con decreto del Sindaco metropolitano n.6/2023 del 13/02/2023, e successivamente aggiornato con decreto n.69/2023 del 15/12/2023, sulla base del Documento unico di programmazione 2023-2025 (D.U.P.) e del bilancio di previsione 2023-2025;</li> <li>- Stato di attuazione dei programmi – Relazione intermedia della performance 2023 approvata con delibera del Consiglio metropolitano n. 15/2023 del 14/07/2023 e variazioni al DUP 2023-2025 approvate dal Consiglio metropolitano rispettivamente con deliberazioni n. 15/2023 del 14/07/2023 e n. . 21/2023 del 06/10/2023;</li> <li>-n..1 aggiornamento del PIAO 2023-2025, approvato dal Sindaco metropolitano, con decreto n.69/2023 del 15/12/2023;</li> <li>- <i>Relazione annuale sulla performance 2022</i>, approvata dal Sindaco metropolitano con decreto n.14/2023 del 14/04/2023;</li> <li>- <i>Relazione annuale sulla performance 2023</i>, approvata dal Sindaco metropolitano con decreto n.18/2024 del 29/03/2024;</li> <li>- dati finanziari e contabili prodotti dal servizio economico finanziario.</li> </ul> <p>Il Nucleo di valutazione, nominato con decreto del Sindaco metropolitano n. 17 del 30/01/2019, e successivamente prorogato con decreto del Sindaco metropolitano n. 25 del 26/06/2023, ha preso in esame la Relazione annuale sulla performance 2023, 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 della riunione tenuta in videoconferenza nella giornata del 25/03/2024, ha proceduto alla verifica puntuale dei risultati ottenuti da ciascun servizio rispetto agli obiettivi operativi e gestionali assegnati nel 2023.</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>Il Ndv, pur esprimendo un giudizio positivo sull'impostazione del PIAO 2023-2025, adottato dalla Città Metropolitana di Venezia, segnala l'opportunità di coinvolgere il Nucleo nel processo di programmazione, a partire dalla definizione degli obiettivi che presentino caratteristiche davvero sfidanti e/o di miglioramento complessivo. anche mediante l'attribuzione di pesi diversi che ne evidenzino la specifica qualità.</p> <p>Il documento di validazione è stato pubblicato nel sito istituzionale, sezione Amministrazione trasparente  <a href="https://cittametropolitana.ve.it/amministrazione-trasparente/performance/relazione-sulla-performance">https://cittametropolitana.ve.it/amministrazione-trasparente/performance/relazione-sulla-performance</a></p>
--	--

### 2.3.\_ Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<p><i>Adeguatezza delle modalità di misurazione della performance</i></p>	<p>La performance organizzativa attesa, cioè il contributo che l'organizzazione nel suo complesso apporta al compimento della mission dell'Ente, attraverso il raggiungimento degli obiettivi prefissati, la soddisfazione delle esigenze degli utenti e di tutti gli stakeholder, è riportata nel PIAO 2023-2025, sezione Performance, 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 PIAO e monitoraggio dello stesso, contenuto nella Relazione annuale sulla</p>

	performance.
<i>Frequenza dei monitoraggi</i>	<p>Il monitoraggio è stato effettuato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-a luglio 2023 con:</li> <li>-la verifica dello stato di attuazione dei programmi 2023 e la conseguente variazione del DUP 2023-2025, poi approvate con delibera del Consiglio metropolitano n. 15/2023 del 14/07/2023;</li> <li>-al 31/12/2023 con:</li> <li>- la Relazione annuale sulla performance 2023, approvata dal sindaco metropolitano con decreto n.18/2024 del 29/03/2024 e validata dal Nucleo in data 03/04/2024.</li> </ul>
<i>Qualità dei dati utilizzati a supporto della misurazione della performance</i>	<p>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.</p>

#### 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 tra i documenti di programmazione triennale 2023-2025, è stato garantito attraverso il raccordo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-con le misure anticorruzione contenute nella sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023-2025;</li> <li>-con gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi delle Missioni del Dup 2023-2025 (cfr. SeS – Missioni e Programmi) in quanto nella prima stesura del PIAO 2023-2025 della Città metropolitana di Venezia si è ritenuto opportuno identificare la creazione di valore pubblico con la realizzazione degli obiettivi strategici e operativi contenuti DUP 2023-2025.</li> </ul> <p>Nella sezione Performance del PIAO gli obiettivi esecutivi rappresentati dagli “Obiettivi gestionali” attuano gli Obiettivi operativi dei Programmi del Dup e questo raccordo è formalmente esplicitato</p>

	<p>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 2023-2025 in stretta correlazione con le linee di indirizzo del PSM, in attesa dell’aggiornamento del Piano, che avverrà presumibilmente nel corso del 2024.</p>
<i>Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali</i>	<p>Gli obiettivi individuali sono direttamente riferibili ai dirigenti attraverso le corrispondenze dettate dalla sezione Performance del Piao, che a loro volta li assegnano ai funzionari subordinati e al resto dei dipendenti senza schema predefinito.</p>

## 2.5.\_ Definizione dei comportamenti organizzativi

<b>Aspetti monitorati</b>	<b>Esiti delle verifiche effettuate</b>
<i>Modalità di rappresentazione dei comportamenti organizzativi</i>	<p>Il nuovo Sistema di misurazione e valutazione (SMVP) è stato approvato con decreto del sindaco metropolitano n. 100 del 9/12/2019 e successivamente aggiornato con decreto del Sindaco n. 69 del 15/12/2023.</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</p>

	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.
<i>Modalità di valutazione dei comportamenti organizzativi</i>	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.

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

<b>Aspetti monitorati</b>	<b>Esiti delle verifiche effettuate</b>
<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>	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 .
<i>Modalità di monitoraggio a fine anno e di raccolta dei dati ai fini della misurazione</i>	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 PIAO. 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).
<i>Modalità di valutazione della performance individuale</i>	La valutazione della performance individuale, per dirigenti, E.Q. 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

	<p>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

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Rispetto delle tempistiche del ciclo della performance</i>	Il pagamento del premio incentivante la produttività al personale dipendente per la parte collegata al conseguimento dei risultati aggregati di struttura, anno 2023, è avvenuta nel mese di aprile 2024. La valutazione dei dirigenti per l'anno 2023 è stata chiusa nel mese di maggio 2024.
<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, e alla Relazione della performance.
<i>Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione per orientare le decisioni del valutatore</i>	La valutazione degli obiettivi individuali è stata effettuata sulla base dei risultati conseguiti sugli obiettivi assegnati con il PIAO.

## 2.8.\_ 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>	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.

In particolare, si rileva che la sezione Performance del PIAO:

-è raccordata con la struttura organizzativa in quanto è strutturata per Aree/Centri di responsabilità ;

- 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);

- è raccordata alla programmazione stabilita con il Dup in quanto è strutturata per i Programmi del Dup , declinando gli obiettivi operativi in obiettivi di performance;

- è raccordata, sotto il profilo contabile, con il bilancio di previsione come disposto dal comma 2 dell'art. 169 del dlgs 267/2000.

Il Peg finanziario 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;;

-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;

- la parte contabile è integrata con la parte obiettivi nel sw di gestione del PIAO a livello di Programma di spesa, la cui attuazione è affidata ai Dirigenti.

Il PIAO comprende la sezione Rischi corruttivi e trasparenza, che è raccordata con la sezione Performance attraverso la previsione di specifici obiettivi comuni a tutti i servizi relativamente al rispetto delle misure anticorruzione ed attraverso la previsione di specifici obiettivi comuni a tutti i servizi relativi all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

Inoltre, come previsto dal vigente Regolamento sui controlli interni , viene assicurato il controllo sugli enti e organismi partecipati, attraverso la previsione di specifici obiettivi di performance.

--	--

## 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 dell'esercizio 2023 , desunte dalla Relazione annuale sulla performance 2023. Per informazioni più dettagliate si rimanda alla Relazione stessa, pubblicata nella sezione Trasparenza del sito istituzionale

*Risultato complessivo al 31 dicembre 2022 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%
2022	98,32%	99,97%
2023	94,92%	98,02%

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

<i>Grado di correlazione tra esiti del sistema di misurazione e valutazione e struttura del sistema premiale – Direttore generale, Segretario Generale</i>	La valutazione del Segretario generale ha comportato il 100,00% della distribuzione del budget.
<i>Grado di correlazione tra esiti del sistema di misurazione e valutazione e struttura del sistema premiale – dirigenti Area/Apicali</i>	Nel complesso i dirigenti hanno una valutazione elevata.  Non sono presenti valutazioni negative.  Sono state attribuite tre valutazioni di eccellenza.

**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 2020-2022, il numero dei dipendenti valutati per ciascun anno e la distribuzione degli stessi per fascia di valutazione:

**Tab. 1)**

	<b>TOT. DIPENDENTI VALUTATI</b>	<b>FASCE DI VALUTAZIONE</b>				
			<b>Non conforme</b>	<b>Migliorabile</b>	<b>Conforme</b>	<b>Eccellente</b>
ANNO 2020	<b>300</b>	<i>n. dipendenti</i>	0	3	259	38
ANNO 2021	<b>290</b>	<i>n. dipendenti</i>	1	4	241	42
ANNO 2022	<b>284</b>	<i>n. dipendenti</i>	2	6	229	47

Per gli anni dal 2020 al 2022, la fascia di valutazione che ha registrato la maggior concentrazione nella distribuzione dei dipendenti è la fascia di valutazione “conforme”.

**Fig. 1)**



La tabella 1) e la figura 1, evidenziano in particolare:

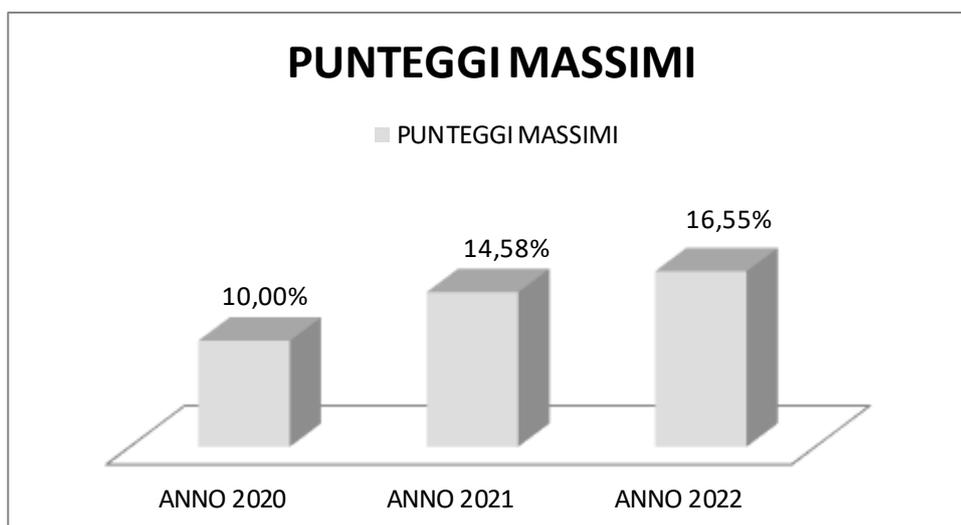
**l'andamento decrescente del numero di unità di personale valutato.** Ciò in coerenza con la sensibile diminuzione del personale in servizio e la conseguente riduzione della spesa per il personale registrata dalla Città Metropolitana nel periodo di riferimento;

La tabella 2) e la figura 2, evidenziano in particolare la percentuale dei dipendenti con il massimo punteggio di valutazione.

**Tab. 2)**

	TOT. DIPENDENTI VALUTATI	PUNTEGGI MASSIMI
ANNO 2020	300	10,00%
ANNO 2021	288	14,58%
ANNO 2022	284	16,55%

**Fig. 2)**



Nelle tabelle seguenti è riportata, per gli anni 2020-2022, la distribuzione del personale nelle fasce di riferimento, distinta per categoria di inquadramento.

**Tab. 3)**

tot. dipendenti valutati nel 2020	cat.	n. dipendenti per categoria	FASCE DI VALUTAZIONE			
				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%

**Tab. 4)**

tot. dipendenti valutati nel 2021			FASCE DI VALUTAZIONE				
288	cat.	n.dipendenti per categoria		Non conforme	Migliorabile	Conforme	Eccellente
	B	73	n. dipendenti	0	2	68	3
			%	0,00%	2,74%	93,15%	4,11%
	C	137	n. dipendenti	0	1	112	24
			%	0,00%	0,73%	81,75%	17,52%
	D	78	n. dipendenti	1	1	61	15
			%	1,28%	1,28%	78,21%	19,23%
	<b>TOTALE</b>		n. dipendenti	1	4	241	42
		%	0,35%	1,41%	83,68%	14,73%	

**Tab 5)**

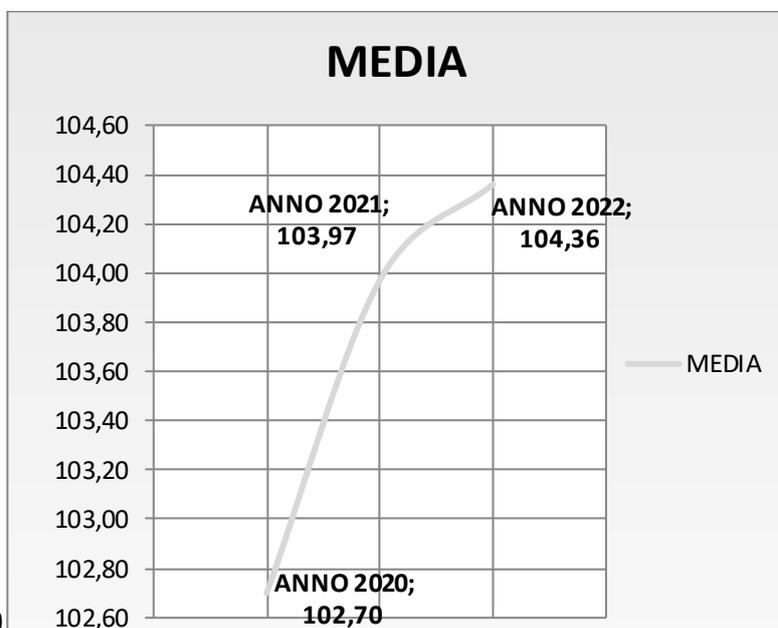
tot. dipendenti valutati nel 2022			FASCE DI VALUTAZIONE				
284	cat.	n.dipendenti per categoria		Non conforme	Migliorabile	Conforme	Eccellente
	B	70	n. dipendenti	1	4	58	7
			%	1,43%	5,71%	82,86%	10,00%
	C	140	n. dipendenti	1	1	110	28
			%	0,71%	0,71%	78,57%	20,00%
	D	74	n. dipendenti	0	1	61	12
			%	0,00%	1,35%	82,43%	16,22%
	<b>TOTALE</b>		n. dipendenti	2	6	241	47

**Tab 6)**

	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022

MEDIA	102,70	103,97	104,36
SCARTO QUADRATICO MEDIO	9,59	11,35	12,27

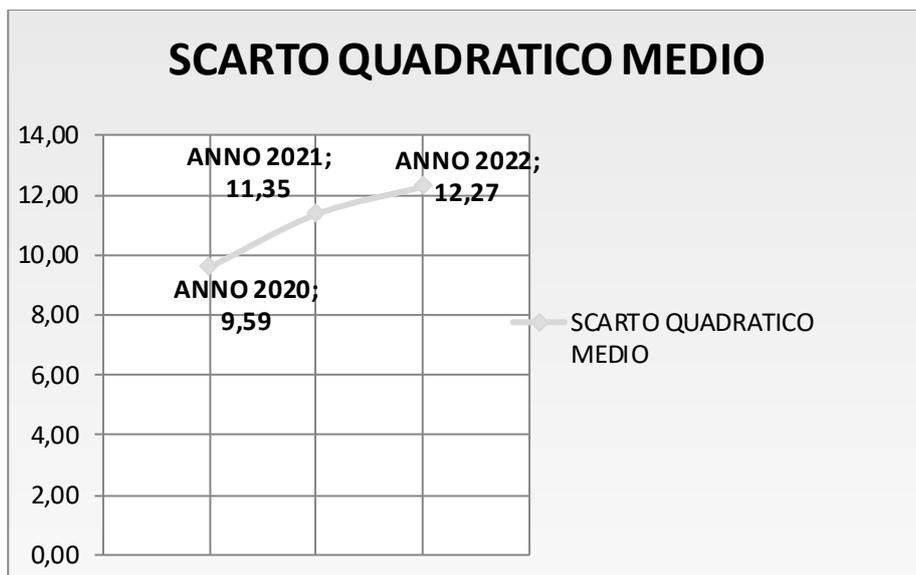
La figura seguente, riporta il *trend* della **valutazione media** registrata negli anni 2020-2022. E' di tutta evidenza l'**andamento crescente** della stessa, come suddiviso nella Tab. 6).



**Fig. 3)**

La tabella 6) 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 dispersione delle valutazioni rispetto al dato medio. La suddetta tabella evidenzia il **trend crescente** della dispersione, come meglio evidenziato nella successiva figura 4.

**Fig. 4)**



Dalla tabella 6) e dalle figure 3. e 4. si evince come l'applicazione del nuovo sistema unico di valutazione abbia comportato un incremento della valutazione media. Ciò significa:

- 1- una maggiore concentrazione di personale valutato nella fascia alta (e massima – 130 punti);
- 2- una minore distribuzione del personale valutato nelle diverse fasce.

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

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
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.
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 30/06/2023 e al 30/11/2023 nelle amministrazioni pubbliche e in altri enti e società indicati dal d.lgs. n. 33/2013, predisposta secondo le indicazioni dettate dalla delibera ANAC n. 203 del 17 maggio 2023.

Tale attestazione è pubblicata nella sezione trasparenza del sito istituzionale alla pagina: <https://cittametropolitana.ve.it/amministrazione-trasparente/controlli-e-rilievi-amministrazione/organismi-indipendenti-valutazione-nuclei-valutazione-altri-organismi-funzioni-analoghe/attestazione-30-06-2023> e alla pagina <https://cittametropolitana.ve.it/amministrazione-trasparente/controlli-e-rilievi-amministrazione/organismi-indipendenti-valutazione-nuclei-valutazione-altri-organismi-funzioni-analoghe/attestazione-30-11-2023>

## 5.\_ ATTIVITÀ DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE ANNO 2023

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 delibera del Sindaco metropolitano n.25 del 26/06/2023.

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

Sedute	Argomenti trattati
22/03/2023	Verifica dei risultati ottenuti da ciascun servizio rispetto agli obiettivi operativi e gestionali assegnati nel 2022.
28/03/2023	Proseguimento valutazione grado di raggiungimento risultati 2022
30/03/2023	Conclusione verifica dei risultati ottenuti da ciascun servizio rispetto agli obiettivi operativi e gestionali assegnati nel 2022
14/04/2023	Validazione della Relazione annuale sulla Performance 2022
12/05/2023	Valutazione performance individuale dei dirigenti anno 2022
21/07/2023	Attestazione assolvimento degli obblighi di trasparenza al 30/06/2023
20/10/2023	Parere obbligatorio sulle modifiche al Sistema di misurazione e valutazione della performance
20/10/2023	Parere obbligatorio sulle modifiche al Codice di comportamento
04/12/2023	Attestazione assolvimento degli obblighi di trasparenza al 30/11/2023

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

Le risultanze della relazione sulla performance per l'esercizio 2023 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.

Nella prima stesura del PIAO 2023-2025 della Città metropolitana di Venezia si è ritenuto opportuno identificare la creazione di valore pubblico con la realizzazione degli obiettivi strategici contenuti nella

Sezione strategica del DUP. Per l'anno 2023, ai fini comunque di procedere ad una misurazione in termini di valore pubblico, si è individuato quale target di valore pubblico un indice numerico degli obiettivi operativi raggiunti nell'ambito di ciascun obiettivo strategico. La misurazione è avvenuta in base alla percentuale di obiettivi effettivamente realizzati.

La misurazione del valore pubblico, inteso come insieme equilibrato degli impatti prodotti dalle politiche dell'Ente sul livello finale di benessere economico, sociale, ambientale dei cittadini avviene anche attraverso specifici indicatori di BES (e simili), previsti nel PIAO 2023-2025, i cui effetti potranno essere valutati solo in un'ottica di lungo periodo, verificando l'insieme dei cambiamenti, diretti o indiretti, generati sul territorio e sulle persone, e derivanti dalle attività svolte.

Per la Sezione Organizzazione e capitale umano il monitoraggio della coerenza degli obiettivi di performance con le risorse umane e il miglioramento dei risultati sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di valutazione, come previsto dall'art. 5 del Regolamento recante la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, approvato con decreto del Dipartimento Funzione pubblica n. 132 del 30 giugno 2022.

Tale sezione, pur essendo compiutamente descritta, sarà perfezionata nel PIAO dei prossimi esercizi, con l'approfondimento dello stretto collegamento con la sezione Valore Pubblico e Performance.