

**Nucleo di Valutazione**  
**Città metropolitana di Venezia**

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

**Anno 2018**

**Data di rilascio della relazione 30  
settembre 2019**

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

## **1.\_ INTRODUZIONE**

La presente relazione del Nucleo di Valutazione (NdV) fornisce un'analisi generale sul grado di sviluppo e di attuazione del vigente sistema della performance (SMVP) adottato dalla Città metropolitana di Venezia (CmVE), con particolare riferimento alle sue 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 2018 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 approvati con decreto sindacale n. 28 del 19 marzo 2019), 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) Anche il sistema della performance della Città metropolitana di Venezia è stato quindi oggetto di revisione, che ha portato alla definizione di una nuova regolamentazione, ritenuta più idonea al nuovo assetto normativo ed organizzativo, attualmente oggetto di confronto e negoziazione con le OOSS, della quale verrà fatto cenno nell'ultima sezione.

### **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</i></li> </ul> <p><i>secondo le indicazioni fornite nei report</i></p>	<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 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) 2018-2020, e bilancio di previsione 2018-2020, licenziati dal Consiglio metropolitano con deliberazione n. 27 del 21/12/2017;</li> <li>- Piano esecutivo di gestione – Piano della performance – Piano dettagliato degli obiettivi 2018-2020 approvato con decreto del Sindaco metropolitano n. 3 del 29 gennaio 2018, sulla base del Documento unico di programmazione 2018 – 2020 (D.U.P.) e del bilancio di previsione 2018-2020;</li> <li>- Stato di attuazione dei programmi e variazioni al DUP 2018-2020 approvate con delibera del Consiglio metropolitano n.19 del 23/07/2018;</li> <li>-Variazione gestionale al peg 2018 -2020, approvata con decreto del Sindaco Metropolitano n. 83 del 7/12/2018;</li> <li>- n. 44 relazioni sulla gestione di DUP e PEG redatte dai dirigenti dei servizi metropolitani;</li> <li>- dati finanziari e contabili prodotti dal servizio economico finanziario.</li> </ul> <p>Il Nucleo di valutazione, rinnovato con decreto del Sindaco metropolitano n. 17 del 30/01/2019, secondo quanto previsto dall'art. 31 del nuovo regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, ha preso in esame il Referto di gestione</p>

	<p>2018, approvato con Decreto Sindacale n. 32/2019 in data 27/03/2019, 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, nella seduta del 28/03/2019, verificato il rispetto delle caratteristiche essenziali degli obiettivi di cui all'art. 5 c. 2 D.Lgs. 150/2009 e s.m.i., ha validato nel suo complesso la metodologia seguita, preso atto dei dati della rendicontazione e dei riscontri pervenuti dai Dirigenti a fronte della richiesta di integrazione, che consentono di ricavare un quadro positivo della performance dell'Ente</p> <p>Tuttavia, si rileva che parte degli obiettivi non ha l'ideale connotazione "sfidante" anche a causa della non completa definizione del riordino funzionale intrapreso dalla Regione Veneto a seguito della legge n. 56/2014.</p> <p>Tale connotazione potrà essere raggiunta riconfigurando il sistema in modo da valorizzare in termini premiali la configurazione "a monte" degli obiettivi.</p> <p>Il documento di validazione è pubblicato nel sito istituzionale, sezione Amministrazione trasparente</p>
--	---

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

<b>Aspetti monitorati</b>	<b>Esiti delle verifiche effettuate</b>
<i>Adeguatezza delle modalità di misurazione della performance</i>	<p>La performance organizzativa attesa è riportata nel Piano della performance 2018 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 2018 con:</li> <li>-la verifica dello stato di attuazione dei programmi 2018 e la conseguente variazione del DUP 2018-2020, poi approvata dal consiglio metropolitano con deliberazione n.19 /2018 del 23/07/2018;</li> </ul>

	<p>-al 31/12/2018 con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il referto di gestione della Città Metropolitana al 31/12/2018, poi approvata dal sindaco metropolitano con decreto n.32/2019 del 27/03/2019 e validata dal Nucleo in data 28/03/2019,;</li> <li>- con la relazione sulla performance 2018, ai sensi dell'art.151 co.6 e dell'art.231 co.1 d.lgs. n.267/2000, allegata al Rendiconto 2018, poi approvata dal consiglio metropolitano con deliberazione n.6/2019 del 29/04/2019.</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 con i documenti di programmazione triennale 2018-2020, è stato garantito nel Peg/Piano della performance 2018- 2020 dal seguente raccordo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-con le misure previste dal Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza per il triennio 2018- 2020, approvato dal Sindaco metropolitano con decreto n. 4 del 29/01/2018.</li> <li>Il P.T.P.C.T. 2018 è connesso al sistema della performance secondo gli indirizzi contenuti nella sezione strategica del DUP 2018-2020 approvata con deliberazione del Consiglio metropolitano n 27 del 21/12/2017 ed alle sue revisioni in corso di esercizio. Il rispetto delle misure del PTPCT 2018 è stato oggetto di obiettivi comuni inseriti nel PEG/PDO/Piano della Performance della Città metropolitana, con relativa verifica finale;</li> <li>-con gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi delle Missioni del Dup 2018-2020 (cfr. SeS – Missioni e Programmi) in quanto il Peg/Piano performance 2018-2020 è strutturato in base ai Programmi del Dup. Nel Peg, gli obiettivi esecutivi rappresentati dagli "Obiettivi gestionali" (obiettivi individuali), attuano gli Obiettivi operativi dei</li> </ul>

	<p>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 2019-20-21, approvato a dicembre 2018 ha imposto la strutturazione degli obiettivi strategici ed operativi del DUP 2020 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>
<i>Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali</i>	<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

<b>Aspetti monitorati</b>	<b>Esiti delle verifiche effettuate</b>
<i>Modalità di rappresentazione dei comportamenti organizzativi</i>	<p>La valutazione delle “competenze” viene effettuata a mezzo di una scheda di valutazione, differenziata secondo il ruolo rivestito dal valutato, con eventuale negoziazione preventiva circa i pesi da attribuire ad ogni fattore di valutazione.</p> <p>A questi soli fini, sono previsti tre ruoli, in cui è inserito tutto il personale, di livello dirigenziale o non:</p> <p>A) ruolo manageriale: sono inseriti in questo ruolo i dirigenti di struttura, i titolari di posizione organizzativa e, comunque, il personale che organizza e gestisce risorse umane;</p> <p>B) ruolo professionale: sono compresi in questo ruolo i dirigenti senza struttura con compiti di studio, verifica e controllo; le alte professionalità e, comunque, i dipendenti che non gestiscono risorse umane, ma che svolgono prevalentemente funzioni di staff – supporto amministrativo e/o tecnico;</p> <p>C) ruolo assistente: restante personale con funzioni operative (operai, centralinisti, personale addetto ai servizi generali, ecc.).</p> <p>Ai fini dell'individuazione del ruolo, si considerano i compiti prevalenti.</p>
<i>Modalità di assegnazione dei comportamenti</i>	<p>Ogni parametro di valutazione delle competenze può essere pesato per ogni dipendente valutato,</p>

<i>organizzativi</i>	previa negoziazione con l'interessato, così da attribuire un peso maggiore ai fattori che richiedono miglioramenti più significativi. Tali competenze ed i relativi pesi sono formalizzati in apposite schede consegnate ai singoli dipendenti dai rispetti dirigenti.
----------------------	--

## 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 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).
<i>Modalità di comunicazione della valutazione al valutato</i>	L'attribuzione del punteggio relativo alla performance individuale avviene con apposite schede di valutazione. La valutazione individuale dei dirigenti viene effettuata, su proposta del Nucleo di valutazione, dal Sindaco metropolitano.

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

<b>Aspetti monitorati</b>	<b>Esiti delle verifiche effettuate</b>
<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 2018, è avvenuta nel mese di aprile 2019. La valutazione dirigenti 2018 è stata chiusa

	nel mese di luglio 2019.
<i>Sistema informativo ed informatico utilizzato per la raccolta dei dati per la misurazione della performance</i>	I dati rilevati hanno fatto riferimento ai sistemi informativo - contabili dell'ente, a quelli di monitoraggio delle opere pubbliche e dei tempi delle autorizzazioni, al sistema di reporting del PEG/Piano della performance,
<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 Piano dettagliato degli obiettivi.

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

<b>Aspetti monitorati</b>	<b>Esiti delle verifiche effettuate</b>
<i>Integrazione con il ciclo di bilancio e con gli altri sistemi di controllo</i>	<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 2018-2020:</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 2018-2020 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 2018-2020 come disposto dal comma 2 dell'art. 169 del dlgs 267/2000.</li> </ul> <p>Il Peg 2018-2020, 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 2018-2020 e di cassa per l'anno 2018;</p>



	<p>-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 Peg a livello di Programma di spesa, la cui attuazione è affidata ai Dirigenti.</p> <p>Inoltre, il Peg/Piano performance della Città metropolitana di Venezia è raccordato:  -con il Piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza (PTPCT) 2018-2020 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;</p> <p>-con il vigente Regolamento sui controlli interni quanto:  -al collegamento con i risultati conseguiti nell'anno precedente, rilevati dal sistema di controllo di gestione, ai fini della definizione dei target da conseguire per quegli obiettivi di performance individuale e di performance gestionale/organizzativa di natura ricorrente;  -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 dell'esercizio 2018, desunte dal *Referto sul controllo di gestione 2018*. Per informazioni più dettagliate si rimanda al referto stesso, pubblicato nella sezione trasparenza del sito istituzionale

*Risultato complessivo al 31 dicembre 2018 con raffronto con il quinquennio 2013-2014 -2015- 2016-2017*

Anno	Referto intermedio	Referto finale
2013	97,28%	97,33%
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%

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 Direttore generale ha comportato il 92,80% 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>	<p>Nel complesso i dirigenti hanno una valutazione elevata. La valutazione media (92,80) è sostanzialmente in linea con quella degli anni 2017 (93,29) e 2016 (90,91):</p> <p>Tre dirigenti su 10 (30%) hanno ottenuto una valutazione pari a 94,40</p> <p>Non sono presenti valutazioni negative, né valutazioni di eccellenza.</p> <p>Il premio di risultato mediamente distribuito è stato pari all'89,5% del budget stanziato, in leggero aumento rispetto all'esercizio 2017 (86,3%).</p> <p>Nessun dirigente ha percepito un premio di risultato pari al 100% del budget iniziale. Tutti i dirigenti hanno percepito il premio di risultato in una quota compresa tra l'86% e il 93% del budget iniziale.</p>

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%

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.

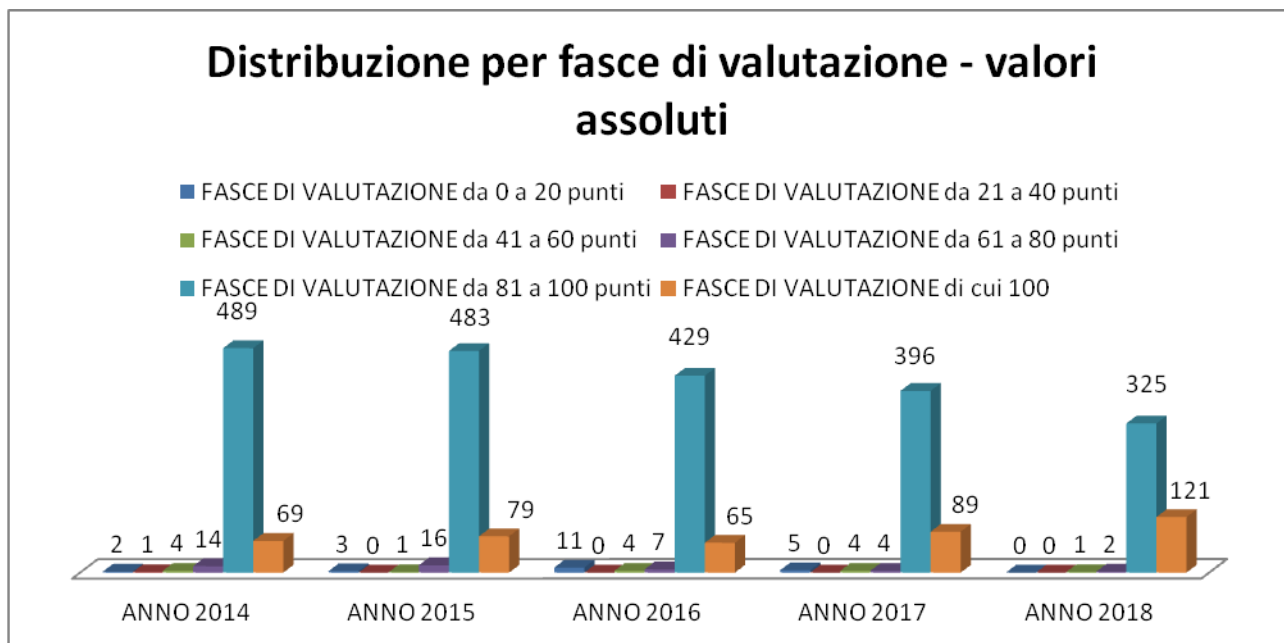
La seguente tabella 1) riporta, per gli anni 2014-2018, il numero dei dipendenti valutati per ciascun anno e la distribuzione degli stessi per fascia di valutazione, in valore assoluto (numero di dipendenti) e in valore relativo (percentuale).

**Tab. 1)**

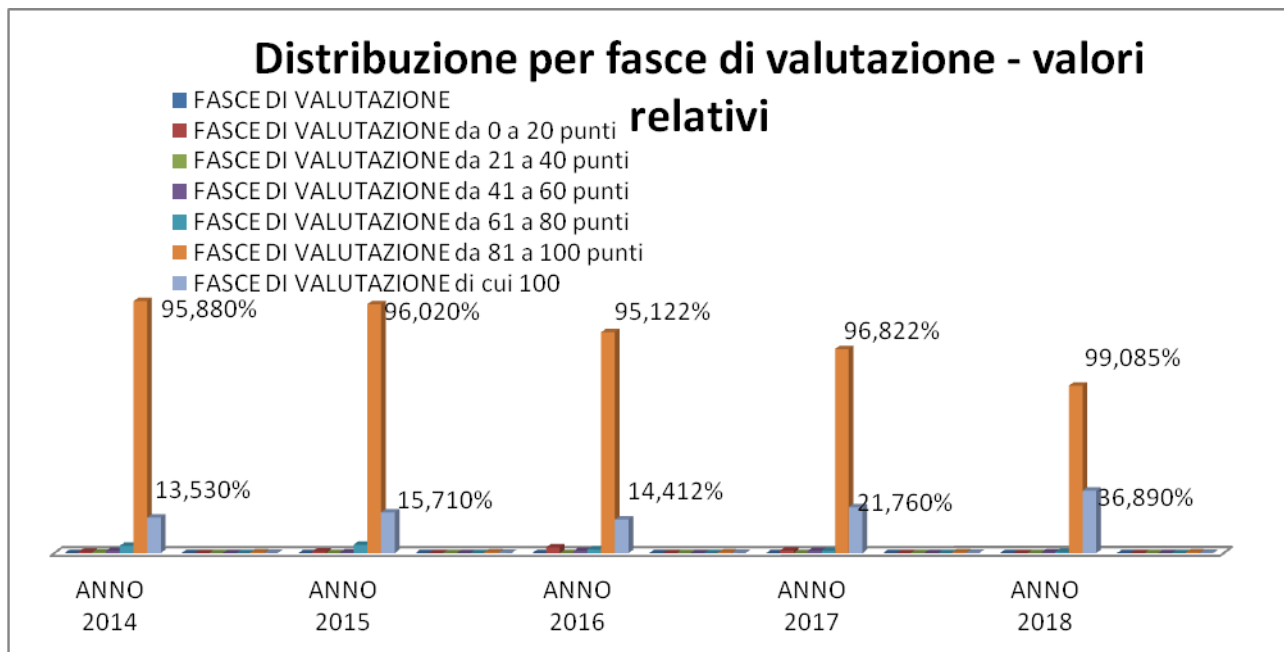
		FASCE DI VALUTAZIONE						
			da 0 a 20 punti	da 21 a 40 punti	da 41 a 60 punti	da 61 a 80 punti	da 81 a 100 punti	di cui 100
ANNO 2014	<b>510</b>	<i>n. dipendenti</i>	2	1	4	14	489	69
		%	0,39%	0,20%	0,78%	2,75%	95,88%	13,53%
ANNO 2015	<b>503</b>	<i>n. dipendenti</i>	3	0	1	16	483	79
		%	0,60%	0,00%	0,20%	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%

Per tutti gli anni di riferimento, 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.

**Fig. 1.a)**



**Fig.1.b)**



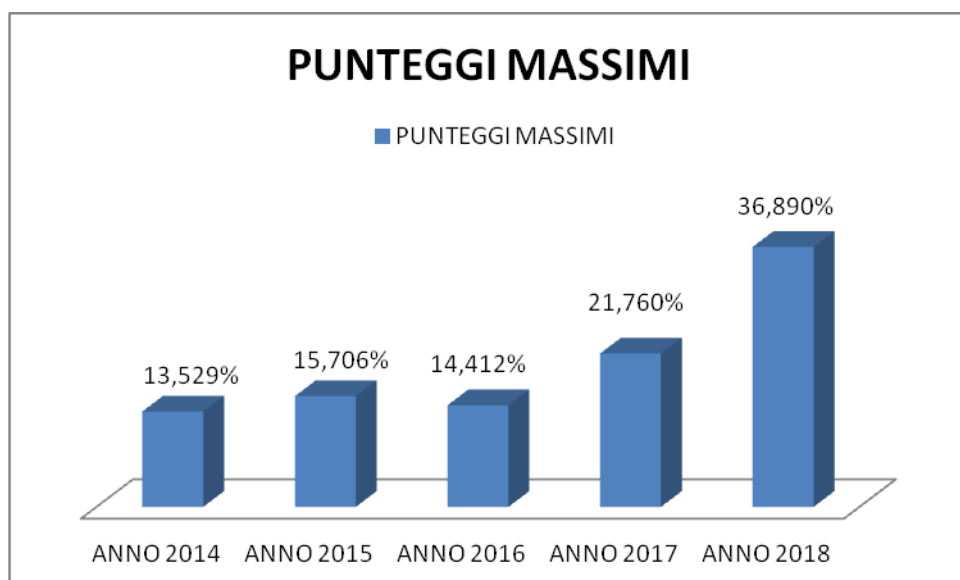
La tabella 1) e le figure 1.a) e 1.b), evidenziano in particolare:

- 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;
- 2- **l'andamento decrescente della concentrazione del personale nelle fasce più alte di valutazione:** fascia da 81 a 100 punti e fascia corrispondente a punti 100.

**Tab. 2)**

	<i>TOT. DIPENDENTI VALUTATI</i>	<i>PUNTEGGI MASSIMI</i>
ANNO 2014	510	13,53%
ANNO 2015	503	15,71%
ANNO 2016	451	14,41%
ANNO 2017	409	21,76%
ANNO 2018	328	36,89%

**Fig. 2)**



Nelle tabelle seguenti è riportata, per gli anni 2014-2018, la distribuzione del personale nelle fasce di riferimento, distinta per categoria di inquadramento.

**Tab. 3)**

tot. dipendenti valutati nel 2014	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	
510	B	136	n. dipendenti	1	0	3	4	128	6	
			%	0,74%	0,00%	2,21%	2,94%	94,12%	4,41%	
	C	243	n. dipendenti	1	0	1	9	232	32	
			%	0,41%	0,00%	0,41%	3,70%	95,47%	13,17%	
	D	131	n. dipendenti	0	1	0	1	129	31	
			%	0,00%	0,76%	0,00%	0,76%	98,47%	23,66%	
	<b>TOTALE</b>			n. dipendenti	2	1	4	14	489	69
				%	0,39%	0,20%	0,78%	2,75%	95,88%	13,53%

Tab. 4)

tot. dipendenti valutati nel 2015	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
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.5)**

tot. dipendenti valutati nel 2016			FASCE DI VALUTAZIONE						
451	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
	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. 6)**

tot. dipendenti valutati nel 2017			FASCE DI VALUTAZIONE						
409	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
	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. 7)**

tot. dipendenti valutati nel 2018	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
<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%

La tabella seguente, riporta il *trend* della **valutazione media** registrata negli anni 2014-2018. E' di tutta evidenza l'**andamento crescente** della stessa, come graficamente rappresentato nella figura 3).

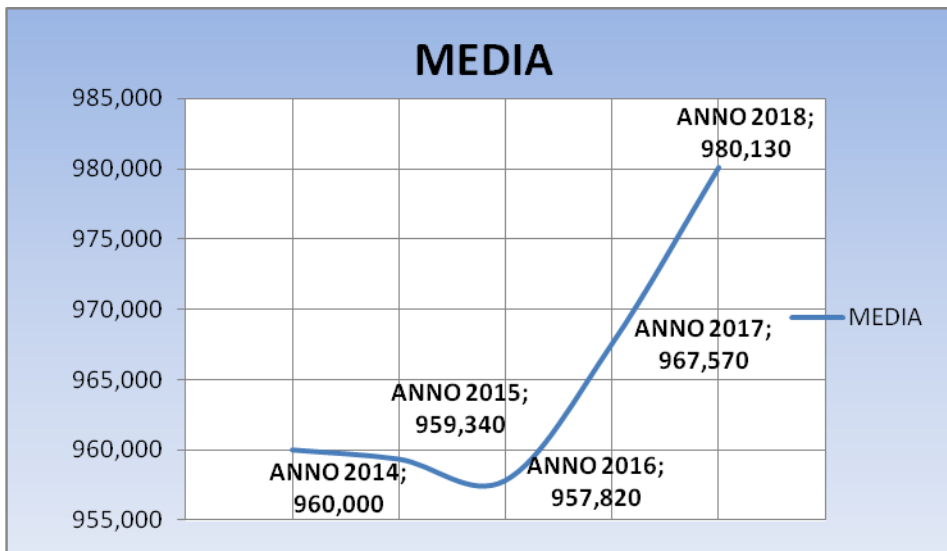
**Tab. 8)**

	ANNO 2014	ANNO 2015	ANNO 2016	ANNO 2017	ANNO 2018
--	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------



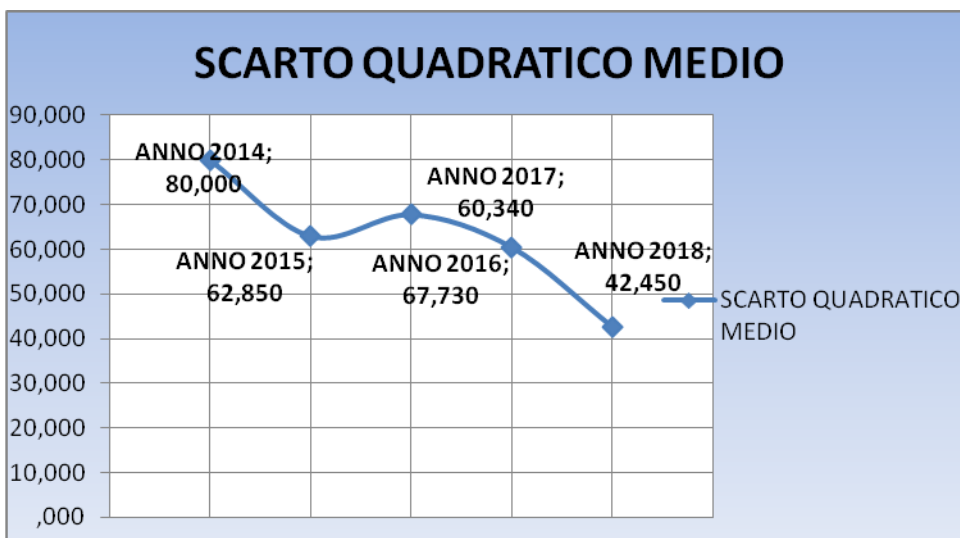
MEDIA	960,00	959,34	957,82	967,57	980,13
SCARTO QUADRATICO MEDIO	80,00	62,85	67,73	60,34	42,45

Fig. 3)



La tabella 8) 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 decrescente** della dispersione, come meglio evidenziato nella successiva figura 4).

Fig. 4)



Dalla tabella 8) 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

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
Performance e sue sottosezioni	<p>Obblighi rispettati da punto di vista della pubblicazione, completezza rispetto al contenuto e rispetto agli uffici, aggiornamento e apertura del formato.</p> <p>Per quanto riguarda la sottosezione "Ammontare dei premi effettivamente distribuiti" si rileva che il dato è pubblicato in altra sezione, all'interno del conto annuale del Personale (<a href="http://cittametropolitana.ve.it/trasparenza/conto-annuale-del-personale.html">http://cittametropolitana.ve.it/trasparenza/conto-annuale-del-personale.html</a>) alle pagg 48 e 49</p>
Servizi erogati e sue sottosezioni	<p>Obblighi rispettati da punto di vista della pubblicazione, completezza rispetto al contenuto e rispetto agli uffici, aggiornamento e apertura del formato.</p> <p>Per la sola sottosezione "Costi contabilizzati dei servizi erogati agli utenti, sia finali che intermedi e il relativo andamento nel tempo" il dato non era presente al momento della rilevazione in quanto Ente non provvisto di contabilità analitica (non obbligatoria per gli enti locali). La sottosezione è stata successivamente valorizzata, su indicazione del NdV, con la pubblicazione della scheda del "Prospetto costi per missione" del Rendiconto di gestione.</p>
Pagamenti dell'amministrazione e sue sottosezioni	<p>Obblighi rispettati da punto di vista della pubblicazione, completezza rispetto al contenuto e rispetto agli uffici, aggiornamento e apertura del formato.</p>
Provvedimenti e sue sottosezioni	<p>Obblighi rispettati da punto di vista della pubblicazione, completezza rispetto al contenuto e rispetto agli uffici, aggiornamento e apertura del formato.</p>
Bilanci e sue sottosezioni	<p>Obblighi rispettati da punto di vista della pubblicazione, completezza rispetto al contenuto e rispetto agli uffici, aggiornamento e apertura del formato.</p>
Opere pubbliche e sue sottosezioni	<p>Obblighi rispettati da punto di vista della pubblicazione, completezza rispetto al contenuto e rispetto agli uffici, aggiornamento e apertura del formato.</p>
Pianificazione e governo del territorio e sue sottosezioni	<p>Obblighi rispettati da punto di vista della pubblicazione, completezza rispetto al contenuto e rispetto agli uffici, aggiornamento e apertura del formato.</p>

Informazioni ambientali e sue sottosezioni	<p>Obblighi rispettati da punto di vista della pubblicazione, completezza rispetto al contenuto e rispetto agli uffici, aggiornamento e apertura del formato.</p> <p>Le uniche sottosezioni non valorizzate sono: "Relazioni sull'attuazione della legislazione" e "Stato della salute e della sicurezza umana", in quanto dati mai elaborati dall'Ente</p>
--	---

I dati sono ricavati dall'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31.03.2019 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. 141/2019](#) "**Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 marzo 2019 e attività di vigilanza dell'Autorità**".

Tale attestazione è pubblicata nella sezione trasparenza del sito istituzionale alla pagina <http://cittametropolitana.ve.it/trasparenza/attestazione-al-31032019.html>.

## 5.\_ ATTIVITÀ DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE 2019

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

Sedute	Argomenti trattati
20/02/2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Illustrazione dell'organizzazione dell'Ente</li> <li>-Referto gestione 2018</li> <li>-Valutazione dirigenti 2018</li> <li>-Attestazione adempimenti trasparenza</li> <li>-Revisione del sistema di misurazione e valutazione performance</li> <li>-Aggiornamento piano performance 2019</li> <li>-Simulazioni degli aspetti retributivi con il nuovo sistema</li> </ul>
28/03/2019	Validazione del referto di gestione 2018
22/04/2019	Validazione della Relazione sulla Performance 2018
21/06/2019	Colloqui con i dirigenti della Città metropolitana di Venezia per la valutazione della performance individuale per l'anno 2018 – competenze organizzative.
09/09/2019	Colloqui con i dirigenti della Città metropolitana di Venezia per la verifica dello stato di attuazione dei programmi rispetto alle linee programmatiche approvate all'inizio del 2019

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

Le risultanze della relazione sulla performance per l'esercizio 2018 testimoniano l'esigenza di un aggiornamento complessivo del sistema principalmente sotto due profili: incentivare la definizione di obiettivi più sfidanti e garantire una maggior differenziazione delle valutazioni nell'ambito del comparto. Allo scopo è stata perfezionata una ridefinizione del sistema che nel corso del 2019 è stata avviata al confronto ed alla contrattazione con le OOSS, come previsto dagli art 5 e 7 del vigente CCNL di comparto. Si riassumono di seguito le più significative caratteristiche e finalità del nuovo sistema, emerse a seguito di un proficuo confronto ed affinamento tra direzione generale e NdV, con l'obiettivo di garantirne la piena applicazione a partire dal 2020:

- valorizzare la performance organizzativa, sia quella dell'ente nel suo complesso che quella delle sue partizioni funzionali, prevedendo, in particolare, la graduale introduzione di specifici indicatori e livelli di risultato attesi (*target*) configurati in termini di *outcome*, cioè di impatto diretto sui cittadini, sul territorio ed, in generale, sulla comunità amministrata. La valorizzazione della performance organizzativa consente il confronto con gli standard prestazionali fissati a livello nazionale e con quelli raggiunti dalle altre Città metropolitane, rendendo possibile l'applicazione di tecniche di *benchmarking*, e stimola l'attività di programmazione a supporto della *vision* degli organi di governo;
- collegare 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;
- 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 CmVE:
  - a. con le linee di mandato di cui all'art. 15, comma 2, dello Statuto metropolitano;
  - b. con il Piano Strategico previsto dall'art. 1, comma 44, lettera a), della legge 7 aprile 2014, n. 56 e dall'art. 7 dello Statuto metropolitano, le cui linee programmatiche (vedi comma 3 del citato art 7) ben si prestano ad essere associate agli obiettivi strategici della performance organizzativa, mentre la conseguente progettazione (vedi comma 4 del citato art. 7) può essere considerata nell'ambito degli obiettivi gestionali considerati fattori valutativi della performance individuale;
  - c. con il DUP previsto dal D.lgs. n. 118/2011, nel cui ambito trovano allocazione gli obiettivi strategici (nella sezione strategica) ed operativi (nella sezione operativa) utilizzati per la valorizzazione della performance organizzativa e la remunerazione di parte della performance individuale, secondo quote differenziate in base al ruolo rivestito;
  - d. con il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) ed il sistema dei bilanci, nel cui ambito si svolge il ciclo della performance e trovano allocazione, per ambiti funzionali omogenei, coincidenti con le aree, i servizi e gli uffici in cui è ripartita la macrostruttura dell'ente, gli obiettivi gestionali annuali (progetti, derivanti dagli obiettivi operativi del DUP e processi, inerenti l'attività routinaria) da utilizzare per remunerazione di parte della performance individuale;
- valorizzare la strategicità, con ciò intendendo assicurare 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). Ad ogni obiettivo strategico ed operativo previsto nel DUP corrisponde un coefficiente di valorizzazione stabilito dal Sindaco metropolitano che si traduce in valore premiante a vantaggio di quelli ritenuti più sfidanti e funzionali alla realizzazione del programma di governo, creando una virtuosa competizione all'interno della struttura amministrativa, incentivando l'iniziativa e la professionalità dei dirigenti, delle P.O. e degli altri dipendenti;

- 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.