

## SCHEDA DI SINTESI PROPOSTA N. 710 / 2023

In Odg al N. 35

**OGGETTO:** Approvazione della Relazione sulla Performance del Comune di Milano e del consuntivo del Piano degli Obiettivi per l'anno 2022.

**IL PRESENTE PROVVEDIMENTO HA RIFLESSI CONTABILI**

**IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE**

**Direzione Generale**  
**L'Assessora Alessia Cappello**

Il ciclo della Performance del Comune di Milano, per l'anno 2022, è stato avviato e sviluppato attraverso i seguenti atti di programmazione:

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 963 del 1 luglio 2022, sono stati approvati il Piano degli Obiettivi (PdO) 2022 – 2024 ed il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2022 – 2024,
- gli elementi di dettaglio del Piano (KPI, Target -c.d. programmazione di I livello) per ciascuna Direzione sono stati approvati con determinazione del Direttore Generale n. 6422 del 4 agosto 2022.

L'Area Organizzazione e Sviluppo Professionale della Direzione Organizzazione e Risorse Umane, cui compete tra l'altro, la predisposizione, il monitoraggio e il controllo del *Piano degli Obiettivi* dell'Ente, ha svolto le attività istruttorie finalizzate alla consuntivazione e valutazione degli obiettivi relativi all'annualità 2022 ed ha elaborato, con il coordinamento del Direttore Generale, lo schema della "*Relazione sulla Performance del Comune di Milano per l'anno 2022*", che illustra i risultati raggiunti dal Comune di Milano nell'anno.

Nella seduta in data 27 febbraio 2023 sono stati illustrati i principali elementi della rendicontazione, sia a livello di contenuto sia di processo, al Nucleo Indipendente di Valutazione, raccogliendo da parte del NIV il sostanziale apprezzamento per l'impostazione adottata, la qualità della rendicontazione e la chiarezza del documento.

La Relazione, una volta approvata dalla Giunta, sarà trasmessa al Nucleo Indipendente di Valutazione per la relativa validazione.

Occorre, pertanto, procedere alla approvazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuati nel Piano degli Obiettivi 2022-2024, applicando (i) per il personale dirigente, il sistema valutativo confermato con contratto integrativo del 15 dicembre 2020 e successivamente integrato con contratto sottoscritto in data 21 dicembre 2021; (ii) per il restante personale, la metodologia sin qui in uso, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n.1200 del 22 Aprile 2011, mediante l'utilizzo di specifici indici sintetici (ROE, ROD, ROS), derivanti dall'analisi delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi e che esprimono il livello di performance organizzativa.

Sulla base degli esiti della valutazione della Performance si procederà, previa formale acquisizione della validazione da parte del NIV, alla corresponsione del premio di produttività per i dipendenti e di risultato per i dirigenti per l'anno 2022.