



# **CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA**

## ***Determinazione del Sindaco metropolitano Direzione Personale, Istruzione e Edilizia***

**N. 14/2021 del registro delle Determinazioni del Sindaco metropolitano**

**Oggetto: MODIFICA AL SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

L'anno 2021 nel giorno di apposizione della sottoscrizione digitale in calce

### **IL SINDACO METROPOLITANO**

ha adottato il seguente provvedimento.

Vista la legge 7 aprile 2014 n. 56 e sue s.m.i. recante "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni";

Visto il d.lgs. 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" e s.m.i.;

Visto il vigente Statuto della Città metropolitana di Genova;

#### **RICHIAMATO**

- il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, N.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" ed in particolare il Titolo II "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance";
- il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75 di modifica al citato D.Lgs. n. 150/2009;
- Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale del Dipartimento della Funzione Pubblica;

DATO ATTO che è necessario aggiornare il Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance della Città Metropolitana di Genova approvato con Determinazione del Sindaco metropolitano n. 130 del 12/12/2018 alla luce delle modifiche normative intervenute;

#### **SOTTOLINEATO che:**

- la valutazione della performance organizzativa riguarda la rilevazione del grado di realizzazione degli obiettivi strategici relativi all'amministrazione nel suo complesso, nonché la rilevazione dei risultati conseguiti dalle singole unità organizzative, in relazione agli obiettivi gestionali ad esse affidati;
- la valutazione della performance individuale concerne, invece, la misurazione dell'apporto fornito da ciascun dipendente rispetto alla realizzazione dei predetti obiettivi;

PRESO ATTO che all'interno del Sistema, una volta definito il ruolo della performance individuale in relazione ai diversi scopi perseguiti, è possibile: attribuire un peso differente alle diverse dimensioni che compongono la performance individuale (art. 9, d.lgs. 150/2009) o selezionare specifici contenuti all'interno delle medesime dimensioni;

CONSIDERATO che una delle modalità per avere sistemi di valutazione più flessibili a seconda delle diverse finalità è quella di variare i sistemi di ponderazione. A tale proposito, nelle linee guida n. 2/2017 si è già chiarito come la performance individuale, anche ai sensi dell'art. 9 del d.lgs. 150/2009, sia l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione;



# CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

## ***Determinazione del Sindaco metropolitano Direzione Personale, Istruzione e Edilizia***

RICHIAMATO l'art. 3, comma 5-bis, del d.lgs. 150/2009 che prevede espressamente che *“La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies), del d.lgs.30 marzo 2001, n. 165, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del presente decreto”*;

PRESO ATTO dell'obbligo per le amministrazioni di definire all'interno del proprio Sistema cosa la stessa intenda per valutazione negativa, definendo, ad esempio, una soglia di punteggio minima (all'interno della scala di valutazione definita nel Sistema stesso) al di sotto della quale la valutazione deve intendersi negativa;

PRESO ATTO, che le presenti modifiche al sistema di valutazione sono state predisposte e validate dal Nucleo di Valutazione;

RITENUTO, pertanto, di modificare il rapporto esistente tra i pesi assegnati alla valutazione della performance organizzativa e alla valutazione della performance individuale aumentando il peso di quest'ultima e, di conseguenza modificare, gli attuali articolo 6 “Oggetto della valutazione delle Performance” e articolo 9 “La Performance Organizzativa di Ente: effetti retributivi per i dirigenti”, prevedendo che la retribuzione di risultato sia destinata per il 60% ad incentivare il raggiungimento di Obiettivi di Performance e per il 40% alla valutazione delle Soft Skills;

RITENUTO, altresì, di integrare l'art. 17 Performance individuale dei dirigenti prevedendo i criteri per la definizione della valutazione negativa

Atteso che l'istruttoria del presente atto è stata svolta da Silvia Alitta, responsabile del procedimento, che attesta la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa per quanto di competenza ai sensi dell'articolo 147 bis del decreto legislativo n. 267/2000 e che è incaricato di ogni ulteriore atto necessario per dare esecuzione al presente provvedimento;

Dato atto che dal presente provvedimento non discendono riflessi finanziari o patrimoniali ai sensi dell'articolo 49 del decreto legislativo n. 267/2000;

Acquisito il parere di regolarità tecnica attestante anche la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa espresso ai sensi degli articoli 49 e 147 bis primo comma del decreto legislativo n.267/2000, allegato alla proposta di deliberazione;

Dato atto che la proposta del presente atto è stata esaminata nel Coordinamento dei Consiglieri delegati del 10 marzo 2021.

Per le motivazioni espressi in premesse

### **DISPONE**

1. di approvare le modiche del sistema di Misurazione e di valutazione della performance come meglio indicato nell'allegato A alla presente determinazione per farne parte integrante;



**CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA**  
*Determinazione del Sindaco metropolitano*  
*Direzione Personale, Istruzione e Edilizia*

**DATI CONTABILI**

S/E	Codice	Cap.	Azione		Importo	Prenotazione		Impegno		Accertamento		CUP	CIG
					<input type="checkbox"/>	N.	Anno	N.	Anno	N.	Anno		
TOTALE ENTRATE:				+									
TOTALE SPESE:				-									

**Visto**  
dal Dirigente  
(SINISI PAOLO)

**Proposta Sottoscritta**  
dal Direttore  
(SINISI PAOLO)

**Approvato e sottoscritto**  
**II SINDACO METROPOLITANO**  
**BUCCI MARCO**  
con firma digitale

## ALLEGATO A

<b>Articolo 4</b> <b>Strumenti di Programmazione: gli Obiettivi di Gestione-Performance</b>	<b>Articolo 4</b> <b>Strumenti di Programmazione: gli Obiettivi di Gestione-Performance</b>
<p>Si tratta di definire precisi punti di riferimento circa i risultati attesi dai singoli dipendenti dell'Amministrazione, da un lato per stimolarne il <i>commitment</i> (in termini di identificazione con l'Ente e i suoi obiettivi strategici) e dall'altro per facilitare ed oggettivare l'espressione del successivo giudizio sulla prestazione dei singoli lavoratori.</p> <p>Un obiettivo correttamente definito si differenzia, di norma, dalle attività correnti ed enfatizza gli elementi di efficienza e innovazione (quantità, modalità, tempi, qualità).</p> <p>Obiettivi tipici dell'attività corrente potranno essere considerati utilmente a scopo valutativo solo se in stretta connessione con attese significative differenze quali/quantitative delle prestazioni (<i>Obiettivi di Sviluppo/Miglioramento</i>, ad es.: accelerazione tempi di output, progetti ad hoc, attivazione di processi, digitalizzazione, ecc.).</p> <p>Gli obiettivi di gestione - riconducibili agli obiettivi operativi di DUP-SEO, a loro volta riconducibili agli Obiettivi Strategici del DUP-SES - individuati dall'Ente con l'approvazione del PEG (c.d. <i>Progetti di Mandato</i>) e in base alle eventuali priorità strategico-operative stabilite per il periodo di riferimento, si possono classificare in:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Obiettivi individuali</i> strettamente correlati alle aree di responsabilità e al profilo professionale e di competenze del valutato.</li> <li>▪ <i>Obiettivi collettivi</i> assegnati a ciascun CdR – ed a sue eventuali articolazioni -specifici dell'attività ad esso deputata, sia in termini di performance che gestionali.</li> <li>▪ <i>Obiettivi trasversali</i> (obiettivi assegnati a più Uffici a livello dirigenziale). Possono eventualmente costituire obiettivo "soglia" cioè obiettivo il cui mancato conseguimento "annulla" ogni altro risultato, ancorché raggiunto).</li> </ul> <p>I suddetti obiettivi possono, inoltre, essere:</p>	<p>ID</p> <p>ID</p> <p>ID</p>

## ALLEGATO A

<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <i>di tipo quantitativo</i> (economico-finanziari, di processo, di progetto), in quanto intrinsecamente misurabili attraverso uno o più indicatori correlati a specifici target e grading;</li><li>▪ <i>di tipo qualitativo</i> indirettamente misurabili attraverso parametri di stima/congettura (ad esempio, qualità e livello del Controllo, livello di adeguatezza del portafoglio competenze, clima organizzativo, ecc.).</li></ul> <p>In stretta relazione con il Principio contabile della Programmazione (Allegato 4/1 del D.Lgs 118/11) gli obiettivi possono riguardare:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ <i>l'efficacia dell'azione</i> secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza</li><li>▪ <i>l'efficienza della gestione</i>, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta.</li></ul> <p>Al fine di garantire una corretta individuazione degli obiettivi di performance impiegabili a scopo valutativo è necessario, per la loro cernita, che questi rispondano a determinate caratteristiche di adeguatezza, devono cioè essere:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>a) <u>rilevanti e pertinenti</u> rispetto alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;</li><li>b) <u>specifici e misurabili</u> in termini concreti e chiari;</li><li>c) tali da determinare un <u>significativo miglioramento</u> della qualità dei servizi erogati (internamente o esternamente) e/o degli interventi;</li><li>d) riferibili ad un <u>arco temporale determinato</u>, di norma corrispondente ad un anno;</li><li>e) <u>commisurati ai valori di riferimento</u>, quando possibile derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe (bechmarking);</li><li>f) <u>confrontabili</u> con i trend della produttività/efficienza dell'Amministrazione;</li><li>g) <u>raggiungibili</u>, in quanto correlati congruamente alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.</li></ol> <p>Tra tutti gli Obiettivi gestionali - definiti dalla Programmazione dell'Ente e ascrivibili per responsabilità ad un dipendente - il numero degli obiettivi (individuali o collettivi) assegnati annualmente a</p>	<p>ID</p> <p>ID</p>
---	---------------------

## ALLEGATO A

ciascun dipendente con finalità valutative (Obiettivi di Performance Individuale) non dovrà essere superiore a 5.

Di *default* gli obiettivi di performance individuale sono equiponderati. Sarà cura del Direttore Generale, d'intesa con il NdV, provvedere se del caso alla diversa pesatura degli obiettivi dirigenziali.

Per una corretta focalizzazione del dipendente valutato è importante che nessun obiettivo abbia mai un peso inferiore al 10%.

Nell'ambito degli Obiettivi di Performance assegnati a ciascun dirigente, il Sindaco indica, di norma, un obiettivo particolarmente sfidante, per il quale si considera possibile una "*over performance*". Cioè si premierà il superamento del target oltre una certa soglia predefinita.

Sostituito

**Nell'ambito degli Obiettivi di Performance assegnati ai dirigenti ve ne sono alcuni che possono raggiungere una over performance: si premierà cioè il superamento del target oltre una certa soglia predefinita.**

**Tali obiettivi debbono essere particolarmente sfidanti e il loro migliore conseguimento deve comportare un valore aggiunto per l'Ente e per la collettività. Questi non possono superare il 20% del totale degli obiettivi. Essi vengono individuati dal nucleo di valutazione e proposti al Sindaco per l'approvazione.**

**Qualora, nel corso dell'anno, un dirigente chieda la revisione di un obiettivo o la sostituzione a cui era stato riconosciuto l'over performing, l'obiettivo così rivisto o sostituito perderà l'over performing.**

ALLEGATO A

<p>Nel caso di Obiettivi potenzialmente <i>over performing</i> il peso relativo (o la somma dei pesi nell'eventualità di una pluralità di Obiettivi <i>overperforming</i>) deve essere non superiore a 70/100.</p> <p>Per i dirigenti, il peso dell'Obiettivo qualitativo relativo alle Competenze/Comportamenti (Soft Skills), quindi il correlato (sotto)-budget se enucleato, di cui si dirà oltre, di norma non potrà essere superiore al 30%.</p> <p>La Scheda Allegato A permette l'assegnazione formale sia degli Obiettivi quantitativi, che dell'Obiettivo qualitativo (soft skills).</p>	<p>ID</p>
<p><b>Articolo 6      <i>Oggetto della Valutazione delle Performance</i></b></p>	<p><b>Articolo 6      <i>Oggetto della Valutazione delle Performance</i></b></p>
<p>La valutazione della performance si articola in due ambiti distinti: quello individuale e quello organizzativo; il sistema incentivante del personale collegato alla valutazione di questo secondo ambito si sviluppa secondo quanto disposto nei successivi articoli.</p> <p>La valutazione delle performance/prestazioni individuali del personale (lato sensu) si riferisce a due elementi fondamentali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• il grado di raggiungimento di specifici obiettivi individuali/di gruppo predeterminati (Obiettivi di Performance) e/o il contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi collettivi della struttura di appartenenza;</li> <li>• l'adeguatezza delle competenze e dei comportamenti organizzativi dimostrati (soft skills) nel generale e quotidiano espletamento delle attività e/o compiti assegnati, in relazione alla categoria ed al profilo professionale posseduto ed all'eventuale incarico svolto.</li> </ul> <p>Relativamente a tali aspetti, come riaffermato dalle recenti integrazioni modificative del D.Lgs 150/09:</p> <p>A) La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale dirigente è collegata:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• al raggiungimento di specifici obiettivi individuali,</li> </ul>	

## ALLEGATO A

direttamente/indirettamente riconducibili alle Performance definite dall'Ente in sede di programmazione annuale/pluriennale;

- alle competenze professionali e manageriali dimostrate nonchè ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- alla capacità di gestione e valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

B) La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale di categoria A, B, C e D è collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali nel caso di personale di categoria D con responsabilità di posizione organizzativa o di alta professionalità o di specifici obiettivi individuali/di gruppo nel caso di personale di categoria A, B, C e D senza posizione organizzativa, comunque prioritariamente riconducibili agli obiettivi di performance assegnati ai rispettivi dirigenti;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance complessiva della struttura di appartenenza;
- alle competenze ed ai comportamenti professionali e organizzativi dimostrati.

Gli elementi/fattori di valutazione come sopra descritti incidono sul punteggio complessivo della valutazione individuale (massimo: 80 punti complessivi per i dipendenti non dirigenti, mentre 100 punti per i dirigenti) con pesi diversi a seconda della categoria di appartenenza e dell'incarico rivestito (vedi Tabella seguente).

In attesa che si possa dare piena applicazione al c. 1 bis dell'art. 8 del D.Lgs 150/09 la performance organizzativa sarà annualmente valutata e "applicata" secondo quanto indicato nel paragrafo seguente.



ALLEGATO A

Per i dirigenti, il peso dell'Obiettivo qualitativo relativo alle Competenze/Comportamenti (Soft Skills), quindi il correlato (sotto)-budget se enucleato, di cui si dirà oltre non potrà essere superiore al 40%.

soggetti valutati	Fattori				
	performance organizzativa		performance individuale		
			operativa (obiettivi)		competenze/ comportament i
peso	tipologi a	peso	tipologia obiettivi	Peso	
dirigenti	Effetto parzializzaz del budget complessiv o	di Ente/Str.	80	obiettivi individual i	20
incaricati di posizione organizzativa (IPO) e di alta professionalità (AP)	20	di Ente/Str.	45 (di cui 10 per qualità contribut o Perf. Struttura)	obiettivi individual i	35
personale di cat. D (senza P.O.)	20	di Ente/Str.	40 (di cui 7 per qualità contribut o Perf. Struttura)	collettivi	40
personale di cat. A, B, C,	20	di Ente/Str.	30 (di cui 5 per qualità contribut o Perf. Struttura)	collettivi	50

soggetti valutati	Fattori				
	performance organizzativa		performance individuale		
			operativa (obiettivi)		competenze/ comportament i
peso	tipologi a	peso	tipologia obiettivi	Peso	
dirigenti	Effetto parzializzaz del budget complessiv o	di Ente/Str.	<u>60</u>	obiettivi individual i	<u>40</u>
incaricati di posizione organizzativa (IPO) e di alta professionalità (AP)	20	di Ente/Str.	45 (di cui 10 per qualità contribut o Perf. Struttura)	obiettivi individual i	35
personale di cat. D (senza P.O.)	20	di Ente/Str.	40 (di cui 7 per qualità contribut o Perf. Struttura)	collettivi	40
personale di cat. A, B, C,	20	di Ente/Str.	30 (di cui 5 per qualità contribut o Perf. Struttura)	collettivi	50

<b>Articolo 9</b> <b>La Performance Organizzativa di Ente: effetti retributivi per i dirigenti</b>	<b>Articolo 9</b> <b>La Performance Organizzativa di Ente: effetti retributivi per i dirigenti</b>
<p>Il Valore del Budget potenzialmente destinato ai trattamenti di risultato dei dirigenti dell'Ente è ricavato dal Fondo complessivo destinato alla Retribuzione di Risultato, ripartito per l'80% ad incentivare appunto il raggiungimento di Obiettivi di Performance e per il 20% relativamente alla valutazione delle Soft Skills. L'effettivo valore del <u>Budget del Premio di Risultato/Obiettivi</u> si ricava con un successivo passaggio, e cioè: sottraendo dal valore derivante dal 80% un ulteriore ammontare destinato all'Istituto del Premio di eccellenza, di cui oltre si dirà.</p> <p>Il Budget per premiare i dirigenti relativamente alla valutazione delle <i>soft skills</i> è unico per tutti, quindi determina una "Quota retributiva individuale" indistinta pari al valore totale (il 20% del Fondo complessivo, come di anzi detto) diviso per il numero totale dei dirigenti (intesi come Direttori + Dirigenti). L'assegnazione di tale quota premiale a seguito della valutazione delle soft skills non riflette lo Score di Performance Organizzativa.</p> <p>Lo Score di Performance Organizzativa a livello di Città Metropolitana (SPO), invece, è applicato come coefficiente di parzializzazione unico dell'ammontare della Retribuzione di Risultato derivante dallo Score Individuale (SPI).</p> <p>Cioè: ad esito della valutazione individuale basata sul fattore espresso nella tabella precedente (Obiettivi) si determinerà uno Score di Performance Individuale (SPI). Il rapporto tra il Valore del Budget potenzialmente destinato ai trattamenti di risultato dei dirigenti dell'Ente e la somma degli SPI individuali dei dirigenti determinerà un "valore a punto (di Score)" che moltiplicato per ciascun punteggio individuale di SPI definisce il valore di <u>Retribuzione di Risultato</u></p>	<p><b>Sostituito</b></p> <p><b>Il Valore del Budget potenzialmente destinato ai trattamenti di risultato dei dirigenti dell'Ente è ricavato dal Fondo complessivo destinato alla Retribuzione di Risultato, ripartito per il <u>60%</u> ad incentivare appunto il raggiungimento di Obiettivi di Performance e per il <u>40%</u> relativamente alla valutazione delle Soft Skills. L'effettivo valore del <u>Budget del Premio di Risultato/Obiettivi</u> si ricava con un successivo passaggio, e cioè: sottraendo dal valore derivante dal 60% un ulteriore ammontare destinato all'Istituto del Premio di eccellenza, di cui oltre si dirà.</b></p> <p><b>Il Budget per premiare i dirigenti relativamente alla valutazione delle <i>soft skills</i> è unico per tutti, quindi determina una "Quota retributiva individuale" indistinta pari al valore totale (il 40% del Fondo complessivo, come di anzi detto) diviso per il numero totale dei dirigenti (intesi come Direttori + Dirigenti). L'assegnazione di tale quota premiale a seguito della valutazione delle soft skills non riflette lo Score di Performance Organizzativa.</b></p> <p>ID</p>

ALLEGATO A

<p><u>teoricamente</u> (RRT) assegnabile a ciascun dirigente nell'ipotesi di uno Score di Performance Organizzativa (SPO) pari a 100/100. La moltiplicazione di tale valore retributivo teorico (RRT) per l'indice di Score di Performance Organizzativa (di Ente) – che è espresso in 100 mi – definirà un abbattimento proporzionale e comune per ciascun dirigente della RRT determinando così la <u>Retribuzione di Risultato effettivamente</u> (RRE) liquidabile ad ogni dirigente (relativa agli Obiettivi).</p> <p>Considerato che i sistemi retributivi di tipo MBO/PM migliorano il grado di motivazione se differenziano tra Direttori e Dirigenti l'entità del trattamento economico accessorio si può ritenere, quindi, logico definire due diversi valori di Retribuzione di Risultato (standard) il cui ammontare permetterebbe di definire i due sotto-budget potenziali: uno destinato ai trattamenti di risultato dei Direttori dell'Ente, l'altro destinato ai trattamenti di risultato dei Dirigenti dell'Ente. Il differenziale tra i due std retributivi di risultato individuali non attiene le definizioni del Sistema, ma sarà un dato esogeno.</p> <p>Nel caso di <b>Performance Organizzativa a livello di Struttura</b>, la particolarità consiste nel fatto che lo <b>Score relativo (SPS)</b> è applicato come coefficiente di parzializzazione (specifico di ogni Struttura) dell'ammontare del Premio di Risultato derivante dallo Score Individuale (SPI).</p> <p>Quindi, ad esito della valutazione individuale basata sul fattore espresso nella tabella precedente (Obiettivi) si determinerà uno Score di Performance Individuale (SPI). Il rapporto tra il Valore del Budget potenzialmente destinato ai trattamenti di risultato dei dirigenti dell'Ente e la somma degli SPI individuali dei dirigenti determinerà un "valore a punto (di Score)" che moltiplicato per ciascun punteggio di SPI definisce il valore di <u>Retribuzione di Risultato teoricamente</u> (RRT) assegnabile a ciascun dirigente nell'ipotesi di uno Score di Performance della rispettiva Struttura (SPS) pari a 100/100. La moltiplicazione di tale valore retributivo teorico (RRT) per l'indice di Score di Performance di Struttura (specifica per ogni dirigente e</p>	<p>ID</p>
--	-----------

ALLEGATO A

<p>derivata in base alle Strutture afferenti la Direzione, per i Direttori) definirà un abbattimento proporzionale specifico per ciascun dirigente della RRT determinando così la <u>Retribuzione di Risultato effettivamente</u> (RRE) liquidabile a ciascun dirigente.</p>	
<p><b>Articolo 17 Performance individuale dei dirigenti</b></p>	<p><b>Articolo 17 Performance individuale dei dirigenti</b></p>
<p>Nel caso fosse disponibile un unico budget per il trattamento accessorio legato alla performance individuale, la media ponderata tra lo SPI di ciascun dirigente e il pertinente Score di Competenze Individuali (SCI) legato alla valutazione delle Soft Skills, entrambi presenti nella Scheda Allegato C1 (e riportati nella Scheda All. F) e in base ai rispettivi pesi - in ipotesi sin qui descritta - pari a 80/20, determinerebbe mutatis mutandis il punteggio sintetico (<b>SPF</b>) da utilizzare per la determinazione del valore a punto di cui si è detto all'art. 10+.</p> <p>Diversamente lo <b>SCI</b> di ciascun dirigente costituirà il coefficiente di corresponsione della "quota retributiva individuale", indistinta, legata alle Soft Skills, così come lo <b>SPI</b>, analogamente, in relazione al <u>Budget del Premio di Risultato/Obiettivi</u>.</p>	<p><b>Sostituito</b></p> <p><b>Ciascun dirigente concorre all' accesso per l' erogazione della retribuzione di risultato se raggiunge un punteggio complessivo (SPI + SCI) &gt; o = a 70/100.</b></p> <p><b>Nel caso fosse disponibile un unico budget per il trattamento accessorio legato alla performance individuale, la media ponderata tra lo SPI di ciascun dirigente e il pertinente Score di Competenze Individuali (SCI) legato alla valutazione delle Soft Skills, entrambi presenti nella Scheda Allegato C1 (e riportati nella Scheda All. F) e in base ai rispettivi pesi - in ipotesi sin qui descritta - pari a 60/40, determinerebbe mutatis mutandis il punteggio sintetico (SPF) da utilizzare per la determinazione del valore a punto di cui si è detto all'art. 10.</b></p> <p><b>Diversamente lo SCI di ciascun dirigente costituirà il coefficiente di corresponsione della "quota retributiva individuale", indistinta, legata alle Soft Skills, così come lo SPI, analogamente, in relazione al <u>Budget del Premio di Risultato/Obiettivi</u>.</b></p> <p><b>La valutazione è negativa e non viene erogata la retribuzione di risultato al verificarsi di almeno una delle seguenti condizioni:</b></p>

ALLEGATO A

	<p>a) <b>SPI: Punteggio uguale o inferiore a 70, che in base al peso ponderato (<u>60%</u>) determina una valutazione sugli obiettivi uguale o inferiore a 42</b></p> <p>b) <b>SKILLS: Punteggio uguale o inferiore a 30, che in base al peso ponderato (40%) determina una valutazione sugli skills uguale o inferiore a <u>12</u>.</b></p>
--	--



# CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

## PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE E VISTO ATTESTANTE LA COPERTURA FINANZIARIA Ai sensi dell'articolo 147 bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267 Servizi finanziari

**Proponente: Direzione Personale, Istruzione e Edilizia**  
**Oggetto: MODIFICA AL SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

### PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il presente provvedimento non necessita di parere di regolarità contabile in quanto non produce effetti diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria e/o sul patrimonio dell'Ente.

Il presente provvedimento produce effetti indiretti sulla situazione economico-finanziaria e/o sul patrimonio dell'ente per cui si esprime parere: FAVOREVOLE

Annotazioni o motivazioni del parere sfavorevole:

Il presente provvedimento produce effetti diretti sulla situazione economico-finanziaria e/o sul patrimonio dell'ente, evidenziate nelle imputazioni contabili di seguito indicate, per cui si esprime parere: FAVOREVOLE

Annotazioni o motivazioni del parere sfavorevole:

### VISTO ATTESTANTE LA COPERTURA FINANZIARIA

S/E	Codice	Cap.	Azione	Importo	Prenotazione		Impegno		Accertamento		CUP	CIG
				€	N.	Anno	N.	Anno	N.	Anno		
TOTALE ENTRATE:				+								
TOTALE SPESE:				-								

Genova li, 10/03/2021

**Sottoscritto dal responsabile  
dei Servizi Finanziari  
(POLESE BARBARA)  
con firma digitale**



# CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

**Direzione Personale, Istruzione e Edilizia**

## **PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Sulla proposta n. 543/2021 ad oggetto: MODIFICA AL SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE si esprime ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica concomitante.

Genova li, 08/03/2021

**Sottoscritto dal Dirigente  
(SINISI PAOLO)  
con firma digitale**