



Città Metropolitana  
di Genova

**Relazione sulla**  
***PERFORMANCE* 2016**

## SOMMARIO

1. CONTESTO ESTERNO.....	3
2. CONTESTO INTERNO.....	4
3.LO STATO DI SALUTE DELLA CM DI GENOVA.....	8
3.1 Lo stato di salute finanziaria alla chiusura dell'esercizio 2016 (ex delibera del Consiglio metropolitano n. 16/2016).....	8
<b>3.2 Lo stato di salute organizzativa.....</b>	<b>11</b>
<b>4.IL CICLO DELLA PERFORMANCE DELLA CM DI GENOVA .....</b>	<b>15</b>
4.1 I responsabili della programmazione e della valutazione della performance .....	16
4.2. La <i>performance</i> organizzativa : gli obiettivi 2016 e i risultati raggiunti .....	16
5.ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA.....	26

# 1. CONTESTO ESTERNO

La **legge 56/2014** recante “Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni” assegna alle Città metropolitane non solo funzioni, ma alcune specifiche finalità alle quali il nuovo ente deve orientare la sua attività:

Accanto alle funzioni fondamentali delle province, la L. 56/2014 (c.d. L. Del Rio) attribuisce alle città metropolitane le seguenti funzioni:

a) adozione e aggiornamento annuale di un piano strategico triennale del territorio metropolitano, che costituisce atto di indirizzo per l'ente e per l'esercizio delle funzioni dei comuni e delle unioni di comuni compresi nel predetto territorio, anche in relazione all'esercizio di funzioni delegate o assegnate dalle regioni, nel rispetto delle leggi delle regioni nelle materie di loro competenza;

b) pianificazione territoriale generale, ivi comprese le strutture di comunicazione, le reti di servizi e delle infrastrutture appartenenti alla competenza della comunità metropolitana, anche fissando vincoli e obiettivi all'attività e all'esercizio delle funzioni dei comuni compresi nel territorio metropolitano;

c) strutturazione di sistemi coordinati di gestione dei servizi pubblici, organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito metropolitano. D'intesa con i comuni interessati la città metropolitana può esercitare le funzioni di predisposizione dei documenti di gara, di stazione appaltante, di monitoraggio dei contratti di servizio e di organizzazione di concorsi e procedure selettive;

d) mobilità e viabilità, anche assicurando la compatibilità e la coerenza della pianificazione urbanistica comunale nell'ambito metropolitano;

e) promozione e coordinamento dello sviluppo economico e sociale, anche assicurando sostegno e supporto alle attività economiche e di ricerca innovative e coerenti con la vocazione della città metropolitana come delineata nel piano strategico del territorio di cui alla lettera a);

f) promozione e coordinamento dei sistemi di informatizzazione e di digitalizzazione in ambito metropolitano. •

Ulteriori funzioni possono essere attribuite alle Città Metropolitane, oltre che dalla Regione, dallo statuto. Ed è ai sindaci ed agli amministratori comunali che la legge 56/2014 affida il compito di modellare il nuovo sistema sulla base delle esigenze e delle prospettive di sviluppo di ogni realtà

metropolitana: anzitutto, elaborando e approvando uno statuto dotato di un'autonomia di inedita ampiezza, senza tutti i vincoli e le rigidità che hanno sin qui limitato l'esperienza degli enti locali.

Ne deriva, come osservato da autorevoli commentatori e giuristi, che il nuovo ente ha come principale obiettivo, lo scopo di assicurare lo sviluppo del proprio territorio, in un contesto di relazioni istituzionali che può coinvolgere non solo le città e aree metropolitane europee ma anche altre istituzioni con le quali abbia ragione istituzionale di entrare in contatto.

La città metropolitana deve, di conseguenza, garantire un piano di sviluppo del territorio che sia in grado di attrarre nuovi investimenti, nuovi insediamenti culturali, scientifici e produttivi.

Il taglio delle risorse finanziarie derivante dal quadro normativo e il mutamento della dotazione organica imposta dal legislatore in ragione delle funzioni fondamentali, rende tuttavia complesso sviluppare le nuove potenzialità/finalità in tempi brevi ed impone uno sforzo significativo in termini di riorganizzazione, che la Città Metropolitana di Genova ha cercato di realizzare sin da subito, con un programma di riassetto finanziario, economico e patrimoniale per assicurare l'equilibrio di bilancio dell'Ente.

## 2. CONTESTO INTERNO

La **legge 56/2014** recante “**Disposizioni sulle città' metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni**” segna una svolta fondamentale per il governo del territorio di area vasta poiché ridisegna i confini e le competenze dell'amministrazione locale dando finalmente attuazione alle città metropolitane. Alle città metropolitane, la legge affida lo sviluppo strategico del territorio metropolitano; la promozione e gestione integrata dei servizi, delle infrastrutture e delle reti di comunicazione di interesse della città metropolitana; la cura delle relazioni istituzionali (al proprio livello), ivi comprese quelle con le città e le aree metropolitane europee.

La legge assegna alle nuove autorità di governo non solo le funzioni proprie delle province, ma alcune specifiche finalità alle quali il nuovo ente deve orientare la sua attività:

- a) adozione e aggiornamento annuale di un piano strategico triennale del territorio metropolitano, che costituisce atto di indirizzo per l'ente e per l'esercizio delle funzioni dei comuni e delle unioni di comuni compresi nel predetto territorio, anche in relazione all'esercizio di funzioni delegate o assegnate dalle regioni, nel rispetto delle leggi delle regioni nelle materie di loro competenza;
- b) pianificazione territoriale generale, ivi comprese le strutture di comunicazione, le reti di servizi e delle infrastrutture appartenenti alla competenza della comunità metropolitana, anche fissando vincoli e obiettivi all'attività e all'esercizio delle funzioni dei comuni compresi nel territorio metropolitano;

- c) strutturazione di sistemi coordinati di gestione dei servizi pubblici, organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito metropolitano. D'intesa con i comuni interessati la città metropolitana può esercitare le funzioni di predisposizione dei documenti di gara, di stazione appaltante, di monitoraggio dei contratti di servizio e di organizzazione di concorsi e procedure selettive;
- d) mobilità e viabilità, anche assicurando la compatibilità e la coerenza della pianificazione urbanistica comunale nell'ambito metropolitano;
- e) promozione e coordinamento dello sviluppo economico e sociale, anche assicurando sostegno e supporto alle attività economiche e di ricerca innovative e coerenti con la vocazione della città metropolitana come delineata nel piano strategico del territorio di cui alla lettera a);
- f) promozione e coordinamento dei sistemi di informatizzazione e di digitalizzazione in ambito metropolitano.

Ne deriva, come osservato da autorevoli commentatori e giuristi, che il nuovo ente ha come principale obiettivo, lo scopo di assicurare lo sviluppo del proprio territorio, in un contesto di relazioni istituzionali che può coinvolgere non solo le città e aree metropolitane europee ma anche altre istituzioni con le quali abbia ragione istituzionale di entrare in contatto.

La città metropolitana deve, di conseguenza, garantire un piano di sviluppo del territorio che sia in grado di attrarre nuovi investimenti, nuovi insediamenti culturali, scientifici e produttivi.

Il taglio delle risorse finanziarie derivante dal quadro normativo e il mutamento della dotazione organica imposta dal legislatore in ragione delle funzioni fondamentali, rende tuttavia complesso sviluppare le nuove potenzialità/finalità in tempi brevi ed impone uno sforzo significativo in termini di riorganizzazione, che la Città Metropolitana di Genova ha cercato di realizzare sin da subito, con un programma di riassetto finanziario, economico e patrimoniale per assicurare l'equilibrio di bilancio dell'Ente.

In questo equilibrio, ed in questa coerenza, le Città Metropolitane potranno valorizzare le potenzialità economiche, tecnologiche, culturali e sociali che si trovano al loro interno e potranno sviluppare al meglio il proprio ruolo di baricentro dell'intero territorio regionale.

### **1.3 Il riordino delle funzioni conferite**

A seguito dell'entrata in vigore della legge "Delrio", la Legge Regione Liguria n. 15/2015 dispone che venga valorizzato e rafforzato il ruolo della Città metropolitana di Genova "quale ente di governo del territorio metropolitano e di coordinamento dei comuni che la compongono" (art. 3).

Ciononostante la Regione Liguria ha deciso che le funzioni delegate relative a formazione professionale, caccia e pesca, turismo, difesa del suolo, a far data dal 1 luglio 2015 tornassero alla Regione con le risorse umane ad esse assegnate, con l'accordo che i procedimenti già avviati dalla Città metropolitana venissero conclusi in avvalimento alla data del 31.12.2015. Ha confermato, però le deleghe delle funzioni amministrative regionali relative alle opere in cemento

armato o struttura metallica e relative alle opere in zona sismica di cui alle L.R. 29/1983, L.R. 52/1984, L.R. 29/1988 e L.R. 3/1999

La legge regionale, quindi, non ha risolto le questioni relative al riassetto delle funzioni degli enti di area vasta - come prevede la legge "delrio" - poiché non ha affrontato la riorganizzazione di altre deleghe in atto, e soprattutto non riconosce alla città metropolitana e alle province liguri il finanziamento delle deleghe nei termini previsti dal legislatore.

La legge urbanistica regionale 4 settembre 1997 n. 36, così come modificata in modo sostanziale dalla L.R. 11/2015, ha introdotto disposizioni specifiche riguardanti i livelli della pianificazione propria della Città Metropolitana, in coerenza ed attuazione della legge Del Rio. Le innovazioni riguardano la pianificazione territoriale del livello metropolitano (PTGM) che viene specificata e differenziata rispetto al piano di coordinamento piano provinciale. Inoltre, la legge richiama il Piano Strategico Metropolitano, nei seguenti termini: *"La pianificazione territoriale generale della Città metropolitana svolge il ruolo di organizzazione generale del territorio metropolitano riguardo ai temi insediativi, al sistema dei servizi ed alle infrastrutture attinenti all'ambito metropolitano, anche al fine della **adozione del piano strategico per lo sviluppo socio-economico del relativo territorio**, e riguardo alla gestione integrata dei servizi, delle infrastrutture e delle reti di comunicazione di interesse metropolitano, anche in forma associata"* (art. 3 bis, comma 1).

Ulteriori funzioni sono state attribuite alla Città Metropolitana di Genova dallo **Statuto** che disciplina i suoi rapporti con i comuni/loro unioni in ordine alle modalità di organizzazione e di esercizio delle funzioni metropolitane e comunali, prevedendo anche forme di organizzazione in comune, differenziate per aree territoriali. La concezione del rapporto con i Comuni/loro Unioni in termini di collaborazione e condivisione di strategie per l'esercizio di funzioni metropolitane e/o comunali costituisce di certo uno degli elementi di maggiore qualificazione della fisionomia dell'ente e, complessivamente, della governance della Città metropolitana di Genova, come emerge dall'esame dei contenuti delle disposizioni statutarie relative a :

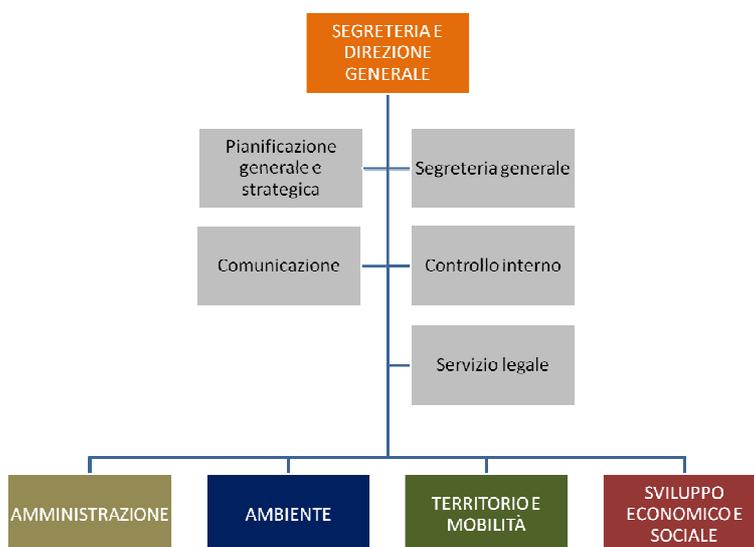
- Forme di collaborazione tra Città metropolitana e i Comuni dell'area metropolitana (art. 22)
- Cooperazione metropolitana in materia di gestione e valorizzazione delle risorse umane (art. 23)
- Assistenza tecnico-amministrativa ai Comuni e cooperazione metropolitana in materia di appalti ed acquisti e di gestione di reti e servizi informatici (art. 24)
- Cooperazione in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 25)

In particolare, l'articolo 22 dello Statuto della Città Metropolitana, prevede che:

- tra la Città metropolitana e i Comuni dell'area metropolitana, o le loro Unioni, individuati anche sulla base di zone omogenee, possano essere stipulati accordi, convenzioni e altre forme di cooperazione e collaborazione ai fini dell'organizzazione e gestione comune di servizi e funzioni o per la realizzazione di opere pubbliche di comune interesse (comma 1);
- i Comuni o le Unioni di Comuni, individuati anche sulla base di zone omogenee possono avvalersi degli Uffici della Città metropolitana, ovvero la Città Metropolitana può avvalersi degli Uffici dei medesimi Comuni o delle Unioni, in base a convenzioni che regolano modalità, durata e rapporti finanziari dell'avvalimento (comma 2);
- la Città Metropolitana può stipulare convenzioni con Comuni e Unioni di Comuni, individuati anche sulla base delle zone omogenee, per l'organizzazione di uffici condivisi per lo svolgimento di funzioni, servizi o specifiche attività, individuando l'Amministrazione capofila presso al quale opererà l'ufficio e definendo gli aspetti organizzativi, funzionali e finanziari (comma 3).

L'articolo 24, comma 3 dello Statuto individua tra le funzioni dell'Ente la promozione del coordinamento dei sistemi di informatizzazione e digitalizzazione in ambito metropolitano, con specifico riferimento all'integrazione delle banche dati, alla gestione coordinata dei siti istituzionali, all'offerta di servizi ai cittadini e alle imprese, alla gestione e conservazione degli archivi su supporto informatico.

Coerentemente a tale nuovo contesto, ha preso avvio il processo preordinato al concreto funzionamento del nuovo Ente: è stato predisposto il nuovo assetto organizzativo dell'Ente, che prevede una Segreteria e Direzione generale, una Direzione di staff che raccoglie tutte le funzioni di amministrazione e tre Direzioni di linea: Ambiente, Mobilità e territorio, Sviluppo economico e sociale, come di seguito schematizzato:



E' stato ritenuto opportuno dare decorrenza alla macrostruttura dal 1° luglio 2015, data che segna il riassorbimento di funzioni da parte della Regione Liguria, al fine di rendere coerenti gli strumenti di programmazione con il nuovo assetto delle funzioni della Città Metropolitana, separando i processi relativi alle funzioni fondamentali da quelli gestiti in avvalimento secondo l'accordo sopra citato.

Per dare piena attuazione alla nuova macrostruttura è necessario un ulteriore percorso organizzativo che prevede la definizione dell'organigramma di ogni Direzione e la definizione della metodologia di pesatura dei ruoli e di assegnazione degli incarichi.

In fase di associazione dei procedimenti gestiti dall'Ente alle aree di rischio individuate, si è ritenuto di tenere ancora conto di due processi - formazione professionale e difesa del suolo – ancorchè riconducibili alle attività in avvalimento ai sensi della L.R. 15/2015, poiché non si può escludere possano subire una proroga del regime predetto in vigenza del nuovo PTPC, con conseguente responsabilità amministrativa e contabile ascrivibile alla Città metropolitana.

### **3.LO STATO DI SALUTE DELLA CM DI GENOVA**

#### **3.1 Lo stato di salute finanziaria alla chiusura dell'esercizio 2016 (ex delibera del Consiglio metropolitano n. 16/2016)**

Il 2016 è stato l'esercizio in cui sono andati a regime gli effetti della legge 7 aprile 2014, n. 56, "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni", che, a far data dal 1° gennaio 2015 ha istituito definitivamente le Città Metropolitane, e della Legge Regionale n. 15 del 10 aprile 2015 "Disposizioni di riordino delle funzioni conferite alle Province in attuazione della legge 7 aprile 2014, n. 56 (Disposizioni sulle Città Metropolitane, sulle Province, sulle Unioni e fusioni di Comuni)" con la quale è stato disciplinato il riassorbimento da parte della Regione Liguria del personale relativo ad alcune funzioni già delegate alle province liguri (formazione professionale, caccia e pesca, turismo, difesa suolo). La conseguenza della normativa sopra citata è stata una riduzione generalizzata dei costi di funzionamento dell'ente che sono passati da un totale di euro 115.469.289,69 del 2015 ad un totale di euro 113.129.510,90 nel 2016. (Tab.1.)

Per quanto riguarda la spesa di personale la contrazione è dovuta in particolare a due elementi:

1. Il valore a regime della diminuzione costo del personale trasferito in Regione a seguito del riassorbimento delle deleghe da parte di regione, con decorrenza 1/7/2015
2. La riduzione del costo del personale a seguito della cessazione nel 2016 di 79 dipendenti in forza di risoluzione unilaterale ai sensi della normativa vigente.

La diminuzione delle spese di funzionamento è determinata dalla elevata riduzione - di circa 12,6 milioni di euro – della spesa di personale e di acquisto di beni e servizi, anche se e l'aumento dei

trasferimenti correnti a favore dello Stato di quote di Imposta sulla Responsabilità Civile Auto quale contributo al risanamento dei conti pubblici (i trasferimenti a favore dello Stato sono passati dai 21 milioni di euro del 2015 ai 33 milioni nel 2016) ha in parte vanificato la contrazione della spesa. Vedi tabella 2.

Tab.1

	2015		2016		Differenza
Personale	29.662.237,53	25,69%	23.140.341,45	20,45%	-6.521.896,08
Imposte e tasse (compresa IRAP)	2.728.164,44	2,36%	2.325.906,45	2,06%	-402.257,99
Acquisti di beni e servizi	54.358.636,02	47,08%	48.214.999,26	42,62%	-6.143.636,76
Trasferimenti correnti	25.816.939,94	22,36%	36.517.332,86	32,28%	10.700.392,92
Interessi passivi	2.431.260,79	2,11%	2.120.406,17	1,87%	-310.854,62
altre spese correnti	472.050,97	0,41%	810.524,71	0,72%	338.473,74
<b>TOTALE IMPIEGHI DI COMPETENZA</b>	<b>115.469.289,69</b>	<b>100,00%</b>	<b>113.129.510,90</b>	<b>100%</b>	<b>-2.339.778,79</b>

L'evoluzione del contributo alla finanza pubblica è evidenziata come segue (in milioni):

Tab. 2

	2012	2013	2014	2015	2016
d.l. 95/2012 (spending review)	-11,25	-20,26	-20,26	-18,26	-21,10
d.l. 66/2014 (competitività)			-5,23	-8,13	-9,08
Costi politica			-1,54	-0,90	-0,23
Legge di stabilità 2015				-8,30	-17,26
<b>Totale tagli</b>	<b>-11,25</b>	<b>-20,26</b>	<b>-27,03</b>	<b>-35,59</b>	<b>-47,67</b>
Fondo di riequilibrio Province	14,28	14,46	14,29	14,29	14,29
Saldo	3,03	-5,80	-12,74	-21,30	-33,38
<b>Imposta RCAuto trattenuta dallo Stato</b>	<b>0,00</b>	<b>5,80</b>	<b>12,74</b>	<b>21,30</b>	<b>33,38</b>

Per quanto riguarda l'andamento delle entrate possono esprimersi le seguenti valutazioni:

1. La riscossione del Tributo per l'esercizio delle funzioni di tutela, protezione ed igiene dell'ambiente (Addizionale nella misura del 5% di TARSU/TIA) - che i Comuni riscuotono direttamente – sconta un notevole ritardo nel riversamento dell'addizionale provinciale da parte degli stessi. Sono stati pertanto avviati contatti e istituito uno scambio di informazioni sui flussi che hanno comportato, la necessità di procedere a sistemazioni contabili per la compensazione (ai soli fini di cassa) delle situazioni di debito/credito. Più recentemente il Consiglio Metropolitan ha adottato con delibera N. 8 del 26/02/2016 uno schema di

protocollo che si è concretizzato nella sottoscrizione di una convenzione con il Comune di Genova ( il cui apporto economico ha il peso maggiore rispetto agli altri piccoli comuni del comprensorio provinciale) nel quale sono puntualmente disciplinate le modalità per il riversamento del TEFA alle casse della Città Metropolitana.

2. Per i due tributi collegati al mercato dell'auto (l'imposta provinciale di trascrizione e l'imposta sulla responsabilità civile auto) la Provincia di Genova aveva a suo tempo deliberato l'aumento massimo dell'aliquota. Con l'entrata in vigore delle norme sulla spending review l'Imposta sulla RC Auto è diventata pressoché totalmente una partita di giro nei confronti dello Stato in quanto viene da quest'ultimo trattenuta in ragione dell'incapienza dei tagli attribuiti dall'ente nei trasferimenti erariali a suo tempo assegnati. Per quanto concerne invece l'Imposta Provinciale di Trascrizione si è registrato nel corso del 2016 un tendenziale incremento delle riscossioni, dovuto ad una ripresa del mercato delle compravendite nel settore.
3. Il Tributo speciale per il deposito in discarica dei rifiuti solidi viene accreditato alle Province dalla Regione Liguria attraverso un provvedimento di ripartizione del gettito di spettanza, pari al 10% dell'ammontare globale. I versamenti da parte della Regione Liguria registrano notevoli ed evidenti differimenti temporali.
4. Rimangono ancora alcune partite di trasferimenti correnti della Regione Liguria relativi a fondi vincolati in materia di formazione e lavoro, destinati a ridursi sempre più in relazione alla chiusura delle rendicontazioni delle attività concluse o in fase di chiusura.

Le entrate extratributarie (canoni, sanzioni. ecc.) mostrano anch'esse una costante diminuzione. Anche in questo caso l'andamento del gettito risente del ritorno alla Regione Liguria delle competenze in materia di canoni demaniali relativi a concessioni di aree e di derivazioni idriche. Per quanto riguarda la situazione della liquidità, permane una situazione di difficoltà, generata in particolare dalla trattenuta "forzata" della RC Auto da parte dello Stato e dalla difficoltà di incasso dei residui attivi verso la Regione (per la chiusura delle attività delegate), verso lo Stato (per il rimborso a copertura degli oneri per il personale assegnato ai servizi per l'impiego) e verso i Comuni (per l'addizionale sul tributo ambientale che i Comuni dovrebbero riversare immediatamente alla Città Metropolitana ma che, di fatto, viene riversata con mesi di ritardo). A causa di tali ritardi L'Ente ha dovuto fare ricorso anche nel 2016 all'anticipazione di tesoreria che è però riuscita a rimborsare interamente entro il 31 dicembre.

La Tab.6 evidenzia l'utilizzo dell'anticipazione di tesoreria nel corso dell'esercizio 2016.

Importo dell'anticipazione concedibile ai sensi dell'art. 222 del TUEL	32.543.215,53
Importo dell'anticipazione complessivamente concessa ai sensi dell'art. 222 del TUEL	30.000.000,00
Entità dell'anticipazione 2015 richiesta oltre i 3/12 e fino ai 5/12	0
Giorni di utilizzo dell'anticipazione	303
Importo massimo dell'anticipazione giornaliera utilizzata	23.729.861,80
Importo medio dell'anticipazione utilizzata	14.068.724,83
Importo dell'anticipazione non restituita al 31/12	0

Di seguito alcuni indicatori di performance finanziaria

descrizione	Cons 2014	Cons 2015	2016
Pressione tributaria pro-capite	75,13	76,85	80,12
Autonomia impositiva	50,10%	55,51%	55,18%
Autonomia finanziaria	60,55%	63,40%	62,14%
Velocità riscossione entrate proprie	85,69%	99,15%	90,04%
Spesa corrente procapite	146,98	133,93	132,45
Investimenti procapite	6,91	17,21	6,24
Rigidità del bilancio (spese personale+Amm.mutui (capitale + interessi)/Entrate correnti)	33,96%	29,63%	28,16%
Stock di debito al 31/12 (in MLN)	64	55	47
Indebitamento procapite	74,26	64,37%	55,50%

### 3.2 Lo stato di salute organizzativa

A partire dal 2015 gli enti di area vasta hanno subito una drastica riduzione del personale imposta dal legislatore in conseguenza della definizione delle funzioni fondamentali di tali enti operata dalla legge 7 aprile 2014, n. 56.

Per quanto riguarda in particolare le Città metropolitane, la "Legge di stabilità 2015" (n. 190/2014) ha previsto la riduzione del costo della dotazione organica nella misura minima del 30% del valore finanziario della dotazione organica all'8 aprile 2014. E' stato inoltre disposto il divieto per tali enti di ricorrere ad assunzioni di personale fino al completo riassorbimento delle situazioni di soprannumerarietà.

Con determinazione n. 29 del 27 febbraio 2015 il Sindaco metropolitano, ha fissato il valore finanziario della dotazione organica in € 20.885.219,00, come obiettivo da conseguire entro il 31 dicembre 2016.

Con successiva determinazione n. 61 del 31 marzo 2015, il Sindaco metropolitano ha individuato gli elenchi del personale assegnato alle funzioni fondamentali della Città metropolitana e del

personale assegnato alle funzioni non fondamentali, destinato al pensionamento, al prepensionamento e alle procedure di mobilità previste dalla legge.

Nel frattempo, la legge regionale 10 aprile 2015, n. 15, "Disposizioni di riordino delle funzioni conferite alla province, in attuazione della legge 7 aprile 2014, n. 56" ha provveduto a riassorbire le competenze precedentemente delegate alle Province e, conseguentemente, ha disposto il trasferimento all'ente regionale del personale degli enti di area vasta addetto alle attività relative a formazione professionale, difesa del suolo, caccia e pesca, turismo, ad esclusione di coloro che per i quali era previsto il collocamento a riposo entro il 31 dicembre 2016. Tale norma ha determinato il trasferimento in Regione Liguria di 119 dipendenti della Città metropolitana con decorrenza 1° luglio 2015.

In conseguenza degli atti normativi sopra citati, con determinazione del Sindaco Metropolitano n. 156 del 16 luglio 2015, "Assetto organizzativo della Città Metropolitana di Genova", è stata approvata, con decorrenza 1° luglio 2015, la macrostruttura dell'ente articolata in una Segreteria e Direzione generale, una Direzione di staff e tre Direzioni di line.

Riguardo le funzioni di polizia locale, il Decreto-Legge 19 giugno 2015, n. 78 ha disposto che gli enti di area vasta e le città metropolitane possano individuare il personale di polizia necessario per l'esercizio delle loro funzioni fondamentali. Conseguentemente, con determinazione del Sindaco Metropolitano n. 220 del 30 ottobre 2015, l'organico del personale con funzioni di vigilanza è stato fissato nel numero complessivo di 12 unità. Gli altri dipendenti assegnati al Servizio di Polizia provinciale sono cessati dall'organico dell'ente a seguito di pensionamento o trasferimento ad altro ente.

Per quanto attiene al personale assegnato al mercato del lavoro, il Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 ha previsto che competa alle regioni gestire i servizi per il lavoro e le politiche attive del lavoro nel proprio territorio, in base ad apposita convenzione stipulata con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, finalizzata a regolare i relativi rapporti e obblighi. In attesa della citata convenzione, i 96 dipendenti assegnati a tale funzione, non rientrante tra le competenze della Città metropolitana, sono collocati fuori dotazione organica e il relativo costo è finanziato da trasferimenti statali e regionali.

Le azioni sopra sintetizzate hanno comportato una forte contrazione di personale soprattutto per quanto riguarda la categoria D, deputata ad assicurare il presidio delle funzioni di programmazione, pianificazione e coordinamento, proprie della Città metropolitana nei confronti dei comuni ricompresi nell'area vasta.

Quanto sopra risulta evidente dalla tabella seguente, che indica il personale in servizio negli anni 2014, 2015 e 2016.

Q.F.	IN SERVIZIO 31/12/2014	IN SERVIZIO 31/12/2015	IN SERVIZIO 31/12/2016
DIR	26*	18*	15
D	265	157	130
C	309	246	222
B	261	222	191
A	1	1	0
Totale	862	644	558

\*compreso 1 dirigente a contratto

Il personale in servizio al 31/12/2016 è comprensivo di n. 122 unità di personale non operanti su funzioni fondamentali e in attesa di ricollocazione

***Il personale presente è inquadrato nei seguenti profili professionali***

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	UNITA'
DIR.	DIRIGENTE	15
	<b>TOTALE QUAL. UNICA DIRIG.</b>	<b>15</b>
D	AVVOCATO - AREA PROFESSIONI	3
	RESPONSABILE DI UFFICIO AD ESAURIMENTO	28
	PROFESSIONAL SENIOR AD ESAURIMENTO	3
	ADDETTO STAMPA - AREA PROFESSIONI	2
	FORMATORE - AREA PROFESSIONI	2
	FUNZIONARIO - AREA AMMINISTRAZIONE	34
	FUNZIONARIO - AREA INFORMATICA	4
	FUNZIONARIO - AREA TECNICA	47
	UFFICIALE COORDINATORE - AREA PROFESSIONI	7
	<b>TOTALE D</b>	<b>130</b>
C	AGENTE - AREA PROFESSIONI	18
	COLLABORATORE - AREA AMMINISTRAZIONE	142
	REFERENTE TERRITORIALE SQUADRE OPERAI AD ESAURIMENTO	20
	TECNICO - AREA INFORMATICA	2
	TECNICO - AREA TECNICA	40
<b>TOTALE C</b>	<b>222</b>	
B	ASSISTENTE - AREA TECNICA	33
	AUTISTA - AREA OPERATIVA	4
	CAPO COMMESO AD ESAURIMENTO	1
	CAPO OPERAIO AD ESAURIMENTO	1
	IMPIEGATO - AREA AMMINISTRAZIONE	53
	OPERAIO - AREA TECNICA	74
	OPERATORE - AREA INFORMATICA	4
	OPERATORE - AREA OPERATIVA	21
<b>TOTALE B</b>	<b>191</b>	
A	ADDETTO - AREA OPERATIVA	0
	<b>TOTALE A</b>	<b>0</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>		<b>558</b>

Per quanto riguarda i contratti flessibili (co.co.co, somministrazione, tempo determinato), nel 2016 l'Amministrazione ha avuto unicamente un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, che si è concluso il 31 dicembre 2016.

Con la fine del 2016, terminato il processo di ricollocazione del personale destinato a funzioni non fondamentali della Città metropolitana, sono state ripristinate le ordinarie facoltà assunzionali degli enti di area vasta, con le modalità e i limiti previsti dalla normativa vigente.

L'ente ha pertanto provveduto, con determinazione del Sindaco metropolitano 29 marzo 2017, n. 48, ad approvare la programmazione del fabbisogno di personale, prevedendo, nei limiti della disponibilità finanziaria e dei vincoli stabiliti dalla legge, la copertura di alcune posizioni dirigenziali e l'acquisizione di personale a tempo indeterminato, con particolare riferimento alla categoria D.

Si riportano infine di seguito alcuni indicatori di performance di salute organizzativa:

Indicatori	Descrizione	2014	2015	2016
Numero dirigenti		26	18	15
Abitanti per dirigente	totale abitanti 2013 / n. dirigenti	32.742	47.294	56.753
Numero dipendenti	Numero dipendenti (inclusi i dirigenti)	862	644	558
Abitanti per dipendente	totale abitanti 2013 / FTE totale personale	993	1363	1577
Dipendenti per dirigente	Numero dipendenti non dirigenti/ numero dirigenti	32	35	36
Turnover in uscita	dipendenti in uscita / totale personale	2,09%	33,85%	15,59%
Indice di stabilità dell'organizzazione	FTE personale dipendente (dirigenti + tempo indeterminato) / FTE totale personale (indeterminato, determinato, collaborazioni, interinali)	97,78%	98,59%	99,82%
Anzianità media di servizio	Media anzianità (anni) / totale dipendenti	20	22	22
Personale per qualifica funzionale	personale per qualifica funzionale (Dirigenti)	26	18	15
	personale per qualifica funzionale (Cat. D)	265	157	130
	personale per qualifica funzionale (Cat. C)	309	246	222
	personale per qualifica funzionale (Cat. B)	261	222	191
	personale per qualifica funzionale (Cat. A)	1	1	0
Età media del personale per qualifica funzionale	personale per qualifica funzionale (Dirigenti)	55	55	55
	personale per qualifica funzionale (Cat. D)	51	53	52
	personale per qualifica funzionale (Cat. C)	51	53	53
	personale per qualifica funzionale (Cat. B)	53	54	54
	personale per qualifica funzionale (Cat. A)	64	65	0
Composizione per genere del personale in servizio	Percentuale di donne presenti sull'organico totale	43%	40%	43%
Composizione per genere dei responsabili	presenza femminile / posizioni di responsabilità (Dirigenti, posizioni organizzative, responsabili di ufficio)	39%	29%	29%
Capacità organizzativa	Media ore totali di straordinario / totale dipendenti	24	21	17

Indicatori	Descrizione	2014	2015	2016
Incidenza dei laureati	n. dipendenti laureati / totale dipendenti	31%	25%	26%
Grado aggiornamento personale	n. partecipanti a corsi di aggiornamento / totale dipendenti (teste)	88%	74%	37%
Costo formazione pro capite	costo formazione / numero formati (teste).	4,16	10,7	15,5
Livello disciplinare	n. procedimenti disciplinari / dipendenti ente	1,04%	0%	0%

Per quanto riguarda l'**andamento della spesa** per il personale sostenuta direttamente dall'ente, si evidenzia una significativa riduzione del costo del personale:

- **anno 2013 bilancio consuntivo € 40.061.435**
- **anno 2014 bilancio consuntivo € 38.836.986**
- **anno 2015 bilancio consuntivo € 31.559.016**
- **anno 2016 bilancio consuntivo € 24.720.442**

## 4.IL CICLO DELLA PERFORMANCE DELLA CM DI GENOVA

La Città metropolitana di Genova valuta la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità (performance organizzativa) in cui si articola e ai singoli dirigenti/dipendenti (performance individuale) .

Sulla base degli indirizzi strategici contenuti nel Documento Unico di Programmazione (DUP), il **Piano esecutivo di Gestione e delle performance (PEGP)** assegna, su base annuale, ai singoli centri di responsabilità (direttori/dirigenti) processi, caratterizzanti l'attività dell'ente in base alle competenze reali e in accordo con le missioni individuate nel nuovo schema di bilancio (D.lgs.vo118/2011) - e progetti ossia attività finalizzate all'attuazione delle politiche di governo e/o attività finalizzate a introdurre nuovi servizi o a innovare la gestione dei processi).

Processi e progetti costituiscono il punto di riferimento per la valutazione del risultato individuale del personale dirigente e non.

In base al nuovo principio di programmazione, il PEGP è, quindi, il documento che permette di declinare in maggior dettaglio la programmazione operativa contenuta nel documento Unico di Programmazione e ha un'estensione temporale pari a quella del bilancio di previsione. Pertanto i target degli indicatori dei processi 2016 sono stati valorizzati sui tre anni 2016-2018.

Al PEGP 2016 erano collegati anche agli obiettivi del Piano anticorruzione e trasparenza con specifici indicatori e target ( vedi paragrafo 1.5), con conseguenti ricadute sulla valutazione della *performance* individuale dei Direttori e Dirigenti.

L'impostazione del ciclo della performance della Provincia di Genova è il risultato di un programma di allineamento e integrazione degli strumenti di programmazione, controllo, valutazione e

rendicontazione che l'amministrazione provinciale ha avviato a partire dal 2009, anche in un'ottica di *accountability* e responsabilità sociale.

#### **4.1 I responsabili della programmazione e della valutazione della performance**

Le funzioni di programmazione dell'Ente e di valutazione della performance sono svolte:

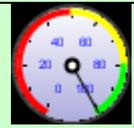
- dagli **organi politici** che emanano gli indirizzi e programmi strategici, promuovono la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità;
- dal **direttore generale** che, sentiti i direttori, elabora la proposta di PEGP che contiene gli obiettivi di gestione affidati ai direttori e le dotazioni necessarie,
- dal **nucleo di valutazione** che monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, propone al Sindaco metropolitano la valutazione annuale dei direttori/dirigenti, del Segretario Generale e del Direttore Generale e l'attribuzione a tutti dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione dai direttori, che assegnano ai dirigenti, alle posizioni organizzative e ai dipendenti gli obiettivi annuali definendo gli indicatori di performance e che valutano, in collaborazione con il nucleo di valutazione per quanto riguarda i dirigenti, le performance individuale degli stessi,
- dall'**ufficio di programmazione e controllo interno** che supporta gli altri soggetti del ciclo di gestione della performance fornendo i dati necessari al sistema di valutazione.

#### **4.2. La performance organizzativa : gli obiettivi 2016 e i risultati raggiunti**

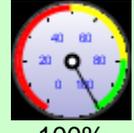
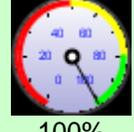
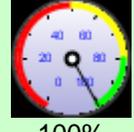
Il PEGP 2016-2018 è stato approvato con determinazione del sindaco metropolitano n. 55/2016.

Dal documento approvato emerge che la priorità di performance organizzativa 2016 è quella di guidare l'amministrazione verso il suo assetto definitivo con condizioni di bilancio critiche. Pertanto, in tale contesto, gli obiettivi di performance assegnati, sono funzionali ad assicurare, in ogni caso, i servizi minimi, in primis quelli su strade, scuole e ambiente. Tali obiettivi sono volti, in una situazione difficile in termini di disponibilità economiche e di incertezza del quadro organizzativo, a garantire livelli minimi essenziali di servizio in tutte le funzioni fondamentali pur in presenza di sostanziali riduzioni di risorse sia economico-finanziarie sia umane. Ciò al fine di evitare che, a fronte del mutato quadro complessivo dell'assetto e delle risorse dell'Ente, vengano erogati servizi con livelli di performance sensibilmente inferiori rispetto a quelli fino ad oggi erogati.

Di seguito una rappresentazione sintetica della **performance organizzativa** raggiunta nel 2016:

DUP 2016-2018						PEGP 2016		
N.	MISSIONE	N.	PROGRAMMA	N	OBIETTIVO	N.	PROCESSO	PERFORMANCE
1	Serv.Istituzionali generali e di gestione	01:03	Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	1.03.04	Consolidare il sistema dei controlli e la programmazione e favorire la visibilità e la chiarezza dell'azione della CM	1	Servizi di supporto interno: direzione generale, la programmazione e il controllo	 97%
1	Serv.Istituzionali generali e di gestione	01:11	Altri Servizi Generali			2	Servizi di supporto interno: fornire supporto legale	 100%
1	Serv.Istituzionali generali e di gestione	01:01	Organi istituzionali	1.01.01	Supportare gli organi istituzionali dell'ente	3	Servizi di supporto interno: gestire la segreteria e dare supporto agli organi istituzionali	 100%
1	Serv.Istituzionali generali e di gestione	01:01	Organi istituzionali	1.01.02	Garantire la trasparenza, la chiarezza e la visibilità dell'azione amministrativa della CM e dei suoi organi istituzionali	4	Gestire la comunicazione, le relazioni con il pubblico e l'immagine dell'ente	 91%
1	Serv.Istituzionali generali e di gestione	01:02	Segreteria generale	1.02.02	Garantire un qualificato supporto alle strutture amministrative dell'ente	5	Servizi di supporto interno: gestire il protocollo e l'archivio	 100%

N.	MISSIONE	N.	PROGRAMMA	N	OBIETTIVO	N.	PROCESSO	PERFORMANCE
1	Serv.Istituzionali generali e di gestione	01:08	Statistica e sistemi informativi	1.08.01	Garantire una infrastruttura informatica di rete efficace e sistemi informativi integrati	6	Servizi di supporto interno: gestire i sistemi informativi	 100%
3	Ordine pubblico e sicurezza	03:01	Polizia locale e amministrativa	3.01.01	Garantire il presidio del territorio metropolitano	9	Gestire i servizi di polizia stradale a tutela delle strade provinciali e della sicurezza della circolazione e il coordinamento delle segnalazioni dei nuclei operativi	 100%
1	Serv.Istituzionali generali e di gestione	01:03	Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	1.03.01	Coordinamento delle attività svolte dall'ente per la gestione delle società partecipate	10	Gestire i rapporti e i controlli con le società partecipate e altri enti	 98%
9	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	9.02	Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	9.02.01	Garantire l'attività di autorizzazione ambientale costantemente in linea con l'evoluzione tecnica e normativa di settore	11	Gestire le attività di controllo e la funzione sanzionatoria in materia ambientale	 99%
16	Agricoltura, politiche agroalimentari, Caccia e Pesca	16:02	Caccia e Pesca	16.02.02	Garantire la salvaguardia del patrimonio faunistico e il rispetto dell'ecosistema acquatico	11	Gestire le attività di controllo e la funzione sanzionatoria in materia ambientale	 99%

N.	MISSIONE	N.	PROGRAMMA	N	OBIETTIVO	N.	PROCESSO	PERFORMANCE
1	Serv.Istituzionali generali e di gestione	01:10	Risorse Umane	1.10.01	Garantire l'erogazione dei servizi valorizzando le professionalità e le competenze del personale	13	Gestire le risorse umane e l'organizzazione	 99%
1	Serv.Istituzionali generali e di gestione	01:03	Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	1.03.02	Garantire il mantenimento di una gestione equilibrata del bilancio	14	Gestire la contabilità	 100%
1	Serv.Istituzionali generali e di gestione	01:05	Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	1.05.01	Proseguire il programma di razionalizzazione ed ottimizzazione del patrimonio	15	Gestire il demanio e il patrimonio provinciale (rilevazioni, concessioni, autorizzazioni, locazioni e vendite)	 100%
1	Serv.Istituzionali generali e di gestione	01:03	Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	1.03.02	Garantire il mantenimento di una gestione equilibrata del bilancio	16	Gestire la programmazione e il controllo economico-finanziario	 100%
1	Serv.Istituzionali generali e di gestione	01:03	Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	1.03.03	Garantire il controllo e il monitoraggio costante dei consumi e della spesa per acquisti e utenze	17	Gestire l'acquisto di beni e servizi centralizzati, i servizi assicurativi, il servizio di cassa economale	 98%

N.	MISSIONE	N.	PROGRAMMA	N	OBIETTIVO	N.	PROCESSO	PERFORMANCE
1	Serv.Istituzionali generali e di gestione	01:03	Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	1.03.03	Garantire il controllo e il monitoraggio costante dei consumi e della spesa per acquisti e utenze	18	Gestire appalti e contratti	 100%
12	Diriti sociali, politiche sociali e famiglia	12:04	Interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale	12.04.01	Promuovere attività dirette alla tutela dei soggetti a rischio e per le pari opportunità	19	Gestire le politiche sociali	 33%
8	Assetto del territorio	08:01	Urbanistica e assetto del territorio	8.01.01	Coordinare azioni di pianificazione concertata con il territorio e formulare i piani di bacino	22	Gestire la pianificazione territoriale generale e di coordinamento .	 100%
4	Istruzione e diritto allo studio	04:02	Altri ordini di istruzione non universitaria	4.02.02	Garantire gli interventi sugli edifici scolastici e gli spazi collegati	24	Gestire e programmare interventi di manutenzione ordinaria, straordinaria e adeguamento del patrimonio di edilizia.	 93%
10	Trasporti e diritto alla mobilità	10:05	Viabilità e infrastrutture stradali	10.05.01	Garantire la sicurezza delle strade provinciali	25	Progettare e gestire interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria e nuovi interventi di sviluppo della rete stradale di competenza provinciale	 100%

N.	MISSIONE	N.	PROGRAMMA	N	OBIETTIVO	N.	PROCESSO	PERFORMANCE
10	Trasporti e diritto alla mobilità	10:04	Altre modalità di trasporto	10.04.01	Migliorare l'efficacia e l'efficienza delle procedure di autorizzazione connesse al trasporto	26	Gestire l'attività di controllo del Trasporto privato	 100%
10	Trasporti e diritto alla mobilità	10:02	Trasporto pubblico locale	10.02.01	Garantire le funzioni di autorità d'ambito del trasporto pubblico locale extraurbano	27	Gestire i trasporti pubblici locali extraurbani (Piano Provinciale dei Trasporti)	 100%
9	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	09:08	Qualità dell'aria e riduzione dell'inquinamento	9.08.01	Diffondere le buone pratiche e la sostenibilità ambientale in contesti rurali e urbani	29	Gestire la bonifica ambientale dei siti inquinati	 100%
9	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	09:08	Qualità dell'aria e riduzione dell'inquinamento	9.08.01	Diffondere le buone pratiche e la sostenibilità ambientale in contesti rurali e urbani	30	Gestire le funzioni relative all'inquinamento acustico e atmosferico	 100%
9	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	09:03	Rifiuti	9.03.01	Sviluppare iniziative per la riduzione dei rifiuti e garantire l'attività di autorizzazione ambientale	31	Gestire le funzioni in materia di rifiuti	 100%

N.	MISSIONE	N.	PROGRAMMA	N	OBIETTIVO	N.	PROCESSO	PERFORMANCE
9	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	09:02	Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	9.02.02	Promuovere le fonti rinnovabili e garantire un'attività di controllo e autorizzatoria in linea con l'evoluzione tecnica e normativa di settore	32	Gestire le funzioni in materia di risorse energetiche	 98%
15	Politiche per il lavoro e la formazione professionale	15:01	Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro	15.01.01	Contribuire al miglioramento della convergenza tra domanda ed offerta di lavoro	34	Gestire l'osservatorio del mercato del lavoro	 100%
4	Istruzione e diritto allo studio	04:06	Servizi ausiliari all'Istruzione	4.06.01	Garantire sostegno al servizio di trasporto e assistenza ad alunni disabili	35	Gestire interventi a sostegno dell'occupabilità delle persone disabili e svantaggiate.	 100%
12	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	12:04	Interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale	12.04.02	Organizzare interventi e servizi per i soggetti a rischio di esclusione sociale e favorirne l'occupabilità	35	Gestire interventi a sostegno dell'occupabilità delle persone disabili e svantaggiate	 100%

N.	MISSIONE	N.	PROGRAMMA	N	OBIETTIVO	N.	PROCESSO	PERFORMANCE
15	Politiche per il lavoro e la formazione professionale	15:02	Formazione Professionale			36	Gestire interventi a favore dell'occupabilità delle persone in cerca occupazione e dell'adattabilità delle persone occupate	 100%
4	Istruzione e diritto allo studio	04:02	Altri ordini di istruzione non universitaria	4.02.01	Favorire azioni di supporto all'autonomia scolastica e perseguire la razionalizzazione dell'offerta scolastica	37	Gestire le funzioni relative all'istruzione	 100%
15	Politiche per il lavoro e la formazione professionale	15:03	Sostegno all'occupazione	15.03.01	Migliorare l'occupabilità delle persone in cerca di lavoro e aumentare il grado di adattabilità degli occupati	38	Gestire le politiche attive e passive a favore delle aziende	 100%
14	Sviluppo economico e competitività	14:01	Industria e PMI	14.01.01	Impresa Più e Patti territoriali	39	Sviluppo economico	 98%
14	Sviluppo economico e competitività	14:01	Industria e PMI	14.03.01	Promozione e coordinamento dei sistemi di informatizzazione e digitalizzazione sul territorio	39	Sviluppo economico	 98%

N.	MISSIONE	N.	PROGRAMMA	N	OBIETTIVO	N.	PROCESSO	PERFORMANCE
9	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	09:04	Servizio idrico integrato	9.04.01	Garantire adeguato supporto all'ATO Acque	40	Gestire le funzioni in materia di risorse idriche	 100%
1	Serv.Istituzionali generali e di gestione	01:06	Ufficio tecnico	1.06.01	Gestione dei servizi per l'edilizia privata	43	Gestione dell'attività di controllo sull'edilizia , sismica, cemento armato	 100%
1	Serv.Istituzionali generali e di gestione	01:02	Segreteria generale	1.02.0	<b>Riorganizzare i sistemi di controllo, trasparenza, accesso e anticorruzione era legato il progetto del PEGP</b>	45	Gestire il rischio organizzativo in relazione all'Anticorruzione e alla trasparenza	 95%
1	Serv.Istituzionali generali e di gestione	01:02	Segreteria generale	1.02.0	Riorganizzare i sistemi di controllo, trasparenza, accesso e anticorruzione era legato il progetto del PEGP	46	Gestire il sistema della qualità aziendale	 93%
12	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	12:04	Interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale	12.04.02	Organizzare una rete formativa per i soggetti disabili e favorirne l'occupabilità	47	Gestione delle funzioni in avvalimento	 100%

N.	MISSIONE	N.	PROGRAMMA	N	OBIETTIVO	N.	PROCESSO	PERFORMANCE
1	Serv.Istituzionali generali e di gestione	01:02	Organi istituzionali	1.01.02	Garantire la trasparenza, la chiarezza e la visibilità dell'azione amministrativa della CM e dei suoi organi istituzionali	Progetto	Dematerializzazione dei documenti della città metropolitana di Genova	 98%
1	Serv.Istituzionali generali e di gestione	01:03	Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato			Progetto	Il Piano strategico della città metropolitana di Genova	 97%
<b>PERFORMANCE ISTITUZIONALE 89%</b>						<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 95%</b>		

## 5.ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Come già anticipato nel capitolo 3, gli obiettivi del Piano sull' anticorruzione sono collegati alla programmazione strategica, espressa nel DUP 2016-2018, e alla programmazione operativa definita nel PEGP 2016, con conseguenti ricadute sulla valutazione della *performance* individuale dei Direttori e Dirigenti.

Infatti all'obiettivo strategico (1.02.01) del DUP 2016-2018 "Riorganizzare i sistemi di controllo, trasparenza, accesso e anticorruzione" è legato il processo del PEGP "Gestire il rischio organizzativo in relazione all'Anticorruzione e alla trasparenza", trasversale a tutte le Direzioni, che ha l'obiettivo di attuare le attività previste per il 2016 nel Piano dell'anticorruzione e trasparenza, nonché di misurare l'effettivo grado di attuazione del rispetto delle fasi e dei tempi previsti:

La Città Metropolitana di Genova, in coerenza con gli obiettivi di DUP e PEGP e con le previsioni nazionali in materia, ha realizzato le seguenti attività fondamentali.

Predisposizione ed approvazione del Piano triennale prevenzione corruzione e promozione trasparenza 2016/2018 (PTPCT). Tale Piano è stato tempestivamente pubblicato sul sito web dell'Ente e dello stesso è stata data ampia comunicazione ai Responsabili delle strutture nella qualità di Referenti del Responsabile della prevenzione corruzione (RPCT), con puntualizzazione degli adempimenti a loro carico, fondamentalmente consistenti in un'attività continua di informazione nei confronti del Responsabile anticorruzione ed in un'attività di coordinamento, vigilanza e promozione dell'attuazione delle misure anticorruzione, nei confronti del personale assegnato all'area di competenza.

Sono state attuate azioni specifiche finalizzate alla prevenzione della corruzione, tenendo conto degli strumenti indicati dalla legge 190/2012, con particolare riguardo all'individuazione di misure volte alla riduzione del rischio organizzativo e corruttivo. Si evidenzia che il PTPC 2016/2018 prevedeva n. 31 "Misure ulteriori" ai sensi e fini di cui al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA). Dalla relazione informativa trasmessa al RPCT dai Direttori nonché dall'esito dei controlli interni è emersa la quasi totale attuazione delle misure.

Si evidenzia inoltre che il 2016 si è caratterizzato per l'introduzione dei documenti digitali, del fascicolo informatico e della scrivania virtuale, che ha avuto un forte impatto da un punto di vista organizzativo e che ha aumentato i livelli di trasparenza dell'attività amministrativa.

Nel corso del 2016 si è proseguito con le attività di controllo orientando le verifiche di controllo successivo, da parte del RPCT in particolare sui procedimenti considerati a più elevato rischio di corruzione, come identificato nella procedura di gestione del rischio nel PTPC 2016.

L'attività di verifica condotta nel periodo gennaio/dicembre 2016, ha riguardato complessivamente n. 207 atti dirigenziali - di cui 115 fra quelli assunti in tutti gli ambiti di attività dell'ente e 92 fra quelli assunti nelle aree a rischio obbligatorie

L'esame degli atti sottoposti a campione attesta il progressivo incremento degli atti senza rilievi e gradualmente, ben motivati e completi, che delinea la tendenza ad un migliore andamento dell'attività amministrativa dell'Ente.

Ciò deriva in parte dal progressivo recepimento delle direttive interne stabilmente impartite dal RPCT. Risulta infatti, a fronte dei rilievi effettuati nel passato:

- il persistente incremento della dichiarazione di verifica in ordine all'insussistenza del conflitto di interesse;
- il riferimento esplicito agli esiti dell'attività istruttoria condotta;
- il ricorso frequente al mercato elettronico;
- la riduzione del tempo d'istruttoria rispetto a procedimenti ambientali complessi.

Un importante ruolo nell'azione di contrasto all'illegalità è da riconoscere all'azione di monitoraggio svolta sul rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi, i cui esiti, ai sensi della normativa vigente, non più oggetto di obbligo di pubblicazione specificamente sanzionato in caso di mancato adempimento, ma che l'Ente ha stabilito di mantenere come adempimento facoltativo.

Nel 2016 si è conclusa la formazione di 486 dipendenti (su 525 complessivamente convocati) in tema di dematerializzazione dei documenti prodotti nell'ambito dell'attività dell'Ente; sono state individuate azioni di tipo specialistico all'interno del palinsesto formativo proposto da INPS (progetto Valore P.A.) in materia di prevenzione della corruzione e sono stati segnalati ad INPS i contenuti da inserire nella progettazione dei corsi, nonché individuati i dipendenti da iscrivere a tale formazione mirata.

La formazione è avvenuta con riferimento particolare alla legge anticorruzione, ai decreti sulla trasparenza, alle misure introdotte nel Piano ed alla gestione documentale informatizzata. Tanto i contenuti quanto i destinatari, sono stati selezionati in maniera conforme alle finalità e previsioni di cui a Piano.

Sul fronte della trasparenza si è provveduto alla predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016/2018, costituente apposita sezione del Piano triennale prevenzione corruzione (PTPCT) ed adottato contestualmente ad esso.

Si è assicurato un costante coordinamento e monitoraggio dell'azione di aggiornamento dell'intera sezione "Amministrazione Trasparente" per adeguamento della stessa alle modifiche introdotte al D.Lgs 33/2013, dal D.Lgs. 97/2016, in vigore dal 23/06/2016. In particolare nel primo semestre 2016 e nel secondo semestre 2016 venivano richieste ed acquisite relazioni recanti gli esiti dell'attività svolta in materia di trasparenza da parte delle Direzioni, in particolare in relazione agli obblighi di pubblicazione di dati di competenza nella sezione Amministrazione trasparente, che risultano pienamente assolti in riferimento agli ambiti di cui alla Griglia di attestazione ex Delibera ANAC 236/2017, verificata ed attestata dal Nucleo di valutazione in data 28/03/2017.

Quanto alla verifica svolta sul rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti, i pochi procedimenti conclusi oltre i termini sono pressoché totalmente riconducibili a difficoltà di natura organizzativa derivanti dalla riduzione di organico verificatasi a seguito delle numerose mobilità di funzionari presso altre amministrazioni.

Si è condotto un monitoraggio sull'accesso civico ex D.Lgs. 33/2013. A riguardo, si rileva che nel 2016 non si sono verificate segnalazioni sull'inosservanza degli obblighi di pubblicazione.

La valutazione sull'intero sistema risulta pertanto soddisfacente e positiva e resa possibile dal significativo apporto del RPCT e dei Direttori/Dirigenti che hanno svolto le attività a proprio carico, ed in particolare quelle volte alla riduzione del rischio organizzativo di cui al PTPC 2016.