



Città Metropolitana  
di Genova

**Relazione sulla**  
***PERFORMANCE* 2015**

## SOMMARIO

<b>1. CONTESTO ESTERNO</b> .....	3
<b>2. CONTESTO INTERNO</b> .....	4
<b>3.LO STATO DI SALUTE DELLA CM DI GENOVA</b> .....	7
3.1 Lo stato di salute finanziaria .....	7
3.2 Lo stato di salute organizzativa.....	10
<b>4.IL CICLO DELLA PERFORMANCE DELLA CM DI GENOVA</b> .....	15
4.1 I responsabili della programmazione e della valutazione della performance .....	16
4.2. La <i>performance</i> organizzativa : gli obiettivi 2015 e i risultati raggiunti .....	16
4.3La performance individuale. Dati relativi ai premi collegati alla performance.....	28
<b>5.ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA</b> .....	29

# 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

Lo **Statuto della Città metropolitana di Genova** è stato approvato dalla Conferenza metropolitana con deliberazione n. 1 del 19 dicembre 2014 e con esso i Sindaci dei Comuni del territorio hanno assegnato al nuovo ente una serie di funzioni (cfr. titolo IV i rapporti tra Città Metropolitana e Comuni dello Statuto) quali :

- *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)*

La Regione Liguria, inoltre, con la **L.R. 15/2015** contenente "disposizioni di riordino delle funzioni conferite alle province in attuazione della L. 7 aprile 2014, n. 56 (disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni), prevede 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).

La L.R. 15/2015 ha, altresì, apportato significative modifiche all'organizzazione dell'Ente, poiché quattro deleghe un tempo conferite alla Provincia ( Caccia e Pesca, Difesa del suolo, Formazione professionale e Turismo) sono state riassorbite dalla Regione.

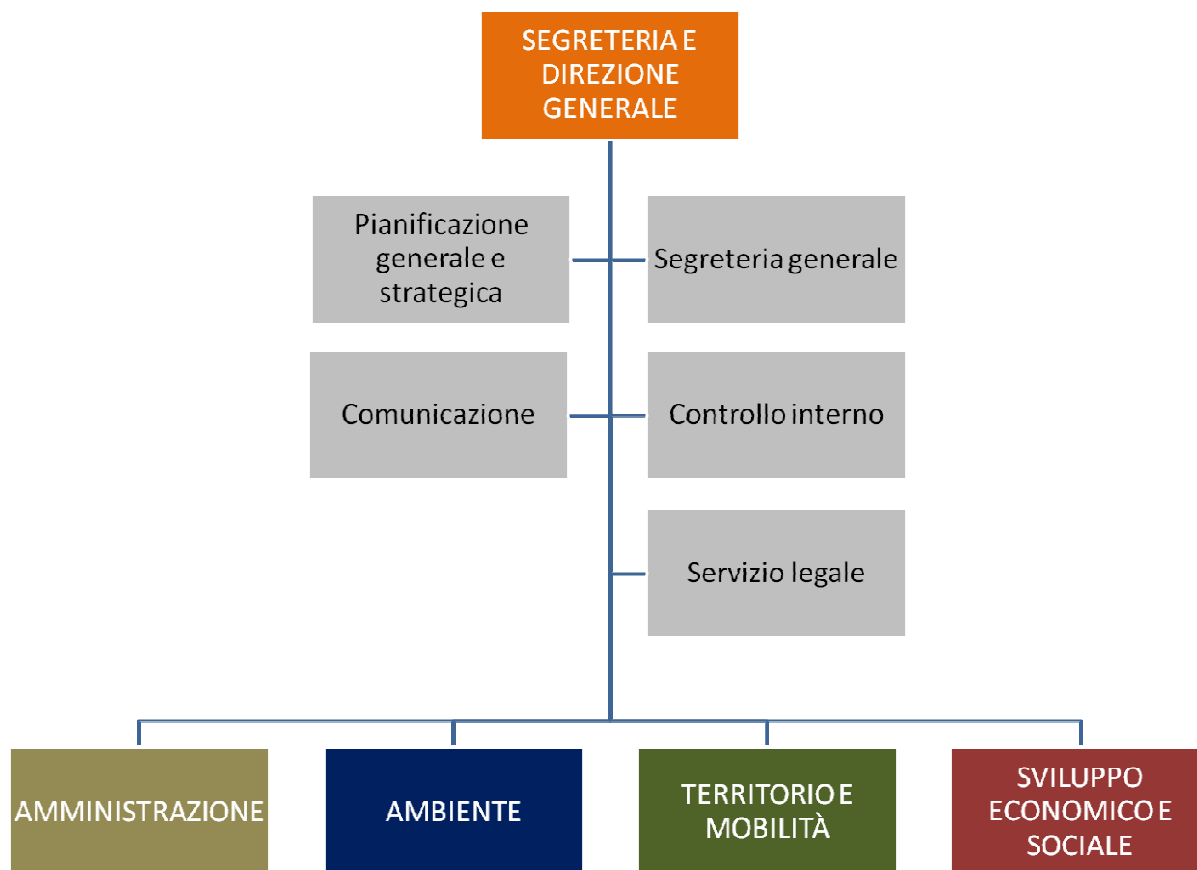
Ne è derivato l'accordo sottoscritto da Regione Liguria, ARSEL, Agenzia In Liguria e Città metropolitana in data 30 giugno 2015, che ha determinato la chiusura delle seguenti unità organizzative nell'ambito della Città Metropolitana di Genova:

Direzione Affari Generali, Sistemi Informativi e Polizia Provinciale	Servizio Coordinamento territoriale	Ufficio Attività e professioni turistiche  Ufficio Promozione e accoglienza turistica
Direzione Pianificazione Generale e di Bacino	Servizio Programmazione e gestione interventi	Ufficio Programmazione interventi sul territorio
Direzione Pianificazione Generale e di Bacino	Servizio Controllo e gestione del territorio	Ufficio Polizia idraulica e demanio  Ufficio Opere idrauliche  Ufficio Pianificazione territoriale (per la parte addetta ai piani di bacino)
Direzione Lavori Pubblici e Manutenzioni		Ufficio Progettazione lavori di difesa del suolo
Direzione Ambiente, Ambiti Naturali e Trasporti		Ufficio Acqua e derivazioni idriche  Ufficio Caccia e pesca  Ufficio Sviluppo ambiti naturali e montani
Direzione Politiche Formative e del Lavoro	Servizio Istruzione e formazione professionale	Ufficio Programmazione e gestione
Direzione Politiche Formative e del Lavoro	Servizio Controllo	Ufficio Rendicontazione  Ufficio Gestione contenzioso

L'accordo ha determinato anche trasferimenti di personale, effettuati alla data del 1° luglio 2015 che hanno riguardato complessivamente 119 unità, distribuite sulle quattro deleghe riassorbite dalla Regione. Il personale in questione è in ogni caso impegnato in avvalimento per garantire alla Città Metropolitana di rispettare le scadenze legate alle attività pendenti delle singole funzioni rientrate oggi nella competenza regionale. Inoltre si è verificato il pensionamenti di 3 Dirigenti, il trasferimento di 6 Dirigenti/Direttori per deleghe riassorbite dalla Regione e la mobilità di funzionari e titolari di posizioni organizzative presso altri Enti (Agenzia delle Dogane e Ministero Giustizia).

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 line: 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 avalimento 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 avalimento 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 2015 (ex delibera del Consiglio metropolitano n. 16/2016)**

La gestione economico-finanziaria dell'Ente nel corso dell'esercizio 2015 è stata fortemente condizionata dall'entrata in vigore 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<sup>o</sup> gennaio 2015 ha istituito le Città Metropolitane, tra cui Genova, come nuovi enti territoriali di area vasta.

Alla legge n. 56/2014 ha fatto seguito l'approvazione della Legge Regionale 10 aprile 2015, n. 15, "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 legge 23 dicembre 2014, n. 190, Legge di Stabilità 2015, ha poi imposto (art. 1, comma 421) alle nuove Città Metropolitane la riduzione del valore finanziario della dotazione organica in misura non inferiore 30% della spesa per il personale di ruolo in servizio alla data di entrata in vigore della legge n. 56/2014, e comunque in misura tale da preservare gli equilibri finanziari, approvando specifici piani di riassetto organizzativo, economico, finanziario e patrimoniale (art. 1, comma 423). Con deliberazione del Consiglio Metropolitano n. 6 del 27 febbraio 2015, "Piano di riassetto finanziario, economico e patrimoniale ai sensi di quanto previsto dalla legge 23 dicembre 2014, n. 190, sulla base della determinazione del valore finanziario della dotazione organica della Città Metropolitana di Genova con decorrenza 1<sup>o</sup> gennaio 2015" è stata data attuazione alle disposizioni di cui sopra.

Il piano di riassetto ha comportato l'adozione di varie misure in quanto la riduzione della spesa corrente legata al riassorbimento delle funzioni da parte della Regione Liguria non era sufficiente a risolvere la forte criticità sull'assetto finanziario dell'Ente provocata dai pesanti tagli subiti a partire dal 2012 con le norme contenute nell'articolo 16, comma 7, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito in legge 7 agosto 2012, n. 135 (Spending Review), nell'articolo 47, comma 2, lett. a), b), c), del Decreto-Legge 24 aprile 2014, n. 66, convertito con modificazioni dalla legge 23 giugno 2014, n. 89 decreto legge n. 66/2014 e nella Legge 23 dicembre 2014, n. 190 (Legge di Stabilità 2015).

Il quadro delle risorse sottratte complessivamente alla Città Metropolitana di Genova è riassunto nel sotto riportato prospetto riepilogativo, che rappresenta lo sviluppo dei tagli subiti a partire dall'esercizio 2012.

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

Come si evince dalla tabella, a partire dal 2013 il fondo di equilibrio non ha più avuto una capienza sufficiente per poter assorbire i tagli crescenti ed ha avuto inizio un trasferimento “forzato” della RC Auto nelle casse dello Stato che ha fortemente ridotto la reale disponibilità delle entrate tributarie. Solo nel corso del 2015 l’andamento della RC Auto ha visto una lieve ripresa anche se le prospettive rimangono ancora poco rosee, considerando anche che sempre la Legge di Stabilità 2015 prevede che i tagli vengano raddoppiati nel 2016 e triplicati nel 2017.

Per far fronte a questa ingente riduzione delle risorse l’ente è stato costretto a ridurre fortemente le spese di funzionamento, le spese per nuove assunzioni sono attualmente bloccate e non sono stati più attivati nuovi prestiti dal 2012 allo scopo di non gravare ulteriormente il bilancio di parte corrente con spese di interessi. All’ente è comunque preclusa la facoltà di contrarre nuovi prestiti a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di Patto di Stabilità sia del 2013 che del 2014.

Malgrado queste azioni iniziate negli anni precedenti permangono, alcune criticità nel raggiungimento dell’equilibrio economico finanziario e l’Ente è stato costretto, in sede di verifica degli equilibri, con delibera del Consiglio Metropolitan n. 46 del 25 settembre 2015 ad applicare alla parte corrente una quota di avanzo libero pari ad Euro 1.435.601,80.

L’altro fronte di sofferenza è rappresentato dalla carenza di liquidità, 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 2015 all’anticipazione di tesoreria che ha avuto nel corso dell’anno l’andamento evidenziato nella tabella seguente.



A causa della difficile situazione di cassa, alla fine del 2015, a differenza di quanto è avvenuto l'anno precedente, non si è provveduto alla restituzione dell'intera anticipazione ma permane un importo da restituire pari ad Euro 6.189.863,50

Importo dell'anticipazione concedibile ai sensi dell'art. 222 del TUEL	55.309.884,53
Importo anticipazione complessivamente concessa ai sensi dell'art. 222 del TUEL	30.000.000,00
Entità dell'anticipazione 2014 richiesta oltre i 3/12 e fino ai 5/12	0,00
Giorni di utilizzo dell'anticipazione	291
Importo massimo dell'anticipazione giornaliera utilizzata	21.771.699,25
Importo medio dell'anticipazione utilizzata	11.515.849,72
Importo dell'anticipazione non restituita al 31/12	6.189.863,50

I principali indicatori economici registrati alla chiusura dell'esercizio 2015 a confronto con il 2014 registrano i seguenti valori:

descrizione	Cons 2014	Cons 2015
Pressione tributaria pro-capite	75,13	76,85
Autonomia impositiva	50,10%	55,51%
Autonomia finanziaria	60,55%	63,40%
Velocità riscossione entrate proprie	85,69%	99,15%
Velocità di realizzo (pagamenti per spese correnti (comp. + residui)/impegni per spese correnti (comp. + residui)	70,08%	71,29%
Spesa corrente procapite	146,98	133,93
Investimenti procapite	6,91	17,21
Rigidità del bilancio (spese personale+Amm.mutui (capitale + interessi)/Entrate correnti)	33,96%	29,63%
Stock di debito al 31/12 (in MLN)	64	55
Indebitamento procapite	74,26	64,37%
Redditività del patrimonio	9,33%	9,37%
Dotazione immobiliare complessiva mc	1.843.000	1.843.000
Numero complessivo degli stabili in proprietà	137	136
Valore contabile degli stabili in proprietà ex inventario (euro)	172.642.131,81	166.428.743,44

### **3.2 Lo stato di salute organizzativa**

La, "Legge di stabilità 2015" (n. 190/2014), all'articolo 1, comma 418, ha imposto alle città metropolitane la riduzione del costo della dotazione organica nella misura minima del 30% del valore finanziario della dotazione organica all'8 aprile 2014.

Il comma 420 prevede il divieto di procedere a nuove assunzioni per le province. La circolare n. 1/2015, emanata congiuntamente dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e dal Ministro per gli affari regionali e le autonomie, ha chiarito che non è consentito alle città metropolitane di ricorrere ad assunzioni di personale fino al completo riassorbimento delle situazioni di soprannumerarietà, in applicazione dei principi generali che vietano assunzioni in assenza di disponibilità di posti.

Il comma 427 prevede che le regioni e i comuni, in caso di delega o di altre forme, anche convenzionali, di affidamento di funzioni agli enti di area vasta o ad altri enti locali, dispongano contestualmente l'assegnazione del relativo personale con oneri a carico dell'ente delegante o affidante, previa convenzione con gli enti destinatari.

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 (Disposizioni sulle città metropolitane, sulle unioni e fusioni di comuni)" prevede all'articolo 8 prevede che in data 1° luglio 2015 il personale della città metropolitana con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, che svolge le attività relative all'esercizio delle funzioni in materia di formazione professionale, difesa del suolo, caccia e pesca, turismo, è trasferito alla Regione o agli enti strumentali della Regione, ad esclusione di coloro che per i quali è previsto il collocamento a riposo entro il 31 dicembre 2016, anche in virtù dell'art. 2, comma 3, del Decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni dalla Legge 30 ottobre 2013, n. 125.

In data 27 febbraio 2015 il Consiglio metropolitano ha adottato la deliberazione n. 6, con cui sono state indicate le misure organizzative, finanziarie e patrimoniali che dovrebbero assicurare l'equilibrio economico e finanziario dell'ente; tra le misure è ricompresa la riduzione della dotazione organica prevista dalla determinazione n. 29 del 27 febbraio 2015 del Sindaco metropolitano, che, in applicazione delle disposizioni di riduzione del costo delle dotazioni organiche contenute nella legge 23 dicembre 2014, n. 190, ha fissato il valore finanziario della stessa in € 20.885.219,00, obiettivo che deve essere conseguito entro il 31 dicembre 2016.

Con determinazione del Sindaco metropolitano n. 61 del 31 marzo 2015, in attuazione della legge 23 dicembre 2014, n. 190, e in conformità alla circolare applicativa n. 1 del 29 gennaio 2015, emanata congiuntamente dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e dal Ministro per gli affari regionali e le autonomie, sono stati individuati gli elenchi del personale

assegnato alle funzioni fondamentali della Città metropolitana, previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56, nel rispetto della riduzione della dotazione organica imposta dalla legge, e del personale assegnato alle funzioni non fondamentali, destinato al pensionamento, al prepensionamento e alle procedure di mobilità previste dalle leggi sopra citate.

In attuazione dei suddetti provvedimenti sono state avviate azioni per conseguire l'obiettivo di riduzione della dotazione organica entro il 31 dicembre 2016, e precisamente:

- 1) Il 30 giugno 2015 il Sindaco metropolitano ha adottato la determinazione n. 140 "Approvazione dell'accordo tra Città Metropolitana, Regione Liguria, Arsel e Agenzia InLiguria in attuazione della Legge Regionale n. 15/2015", che dispone, con decorrenza 1° luglio 2015, il trasferimento alla Regione Liguria e agli enti strumentali della stessa del personale addetto alle funzioni riassorbite. Questa azione ha riguardato 119 dipendenti.
- 2) In attuazione della determinazione del Sindaco metropolitano n. 61 del 31 marzo 2015 sono state attivate le procedure di prepensionamento per i dipendenti assegnati alle funzioni riassorbite dalla Regione, che sono stati esclusi dai trasferimenti in base alla legge regionale.
- 3) Con determinazione del Sindaco metropolitano n. 133 del 17 giugno 2015, "Cessazione di dipendenti assegnati alle funzioni in materia di servizi per l'impiego – politiche del lavoro e polizia locale, in applicazione dell'art. 2, comma 11, del decreto legge 6 luglio 2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135", sono state attivate le procedure di prepensionamento per il personale assegnato al mercato del lavoro e alla Polizia Provinciale; la procedura nei confronti del personale di Polizia Provinciale è stata poi sospesa a seguito di ordinanza sospensiva del T.A.R. Regione Liguria, su ricorso promosso dal personale stesso.
- 4) 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 per le funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56; la macrostruttura prevede una Segreteria e Direzione generale, una Direzione di staff e tre Direzioni di line; il provvedimento definisce altresì il processo di definizione del nuovo assetto organizzativo.
- 5) Con la determinazione del Sindaco metropolitano n. 193 del 25 settembre 2015, sono state individuate le eccedenze di personale sulle funzioni fondamentali, autorizzando le procedure di prepensionamento per i dipendenti interessati, e sono state attivate le risoluzioni unilaterali per l'anno 2016 in applicazione dell'art. 1, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114, ad integrazione di quelle già disposte per l'anno 2015.
- 6) Con determinazione del Sindaco metropolitano n. 220 del 30 ottobre 2015, "Definizione della dotazione organica del personale di polizia locale da applicare sulle funzioni

fondamentali della Città Metropolitana di Genova”, sono state individuate le unità di personale per lo svolgimento di attività di polizia locale nell’ambito delle funzioni fondamentali.

- 7) Sono state completate le procedure di mobilità del personale già in comando presso l’Agenzia delle Dogane, la Corte dei Conti, il Ministero di Grazia e Giustizia e la Regione Liguria; sono state inoltre autorizzate le mobilità di due unità di personale verso amministrazioni comunali.
- 8) Sono stati autorizzati ulteriori comandi verso Regione Liguria, Comune di Genova, Corte dei conti.

La dotazione organica della Città metropolitana era costituita al al 31 dicembre 2015 da n. 645 unità di personale incluse:

- **n. 111 unità assegnate al mercato del lavoro**, collocate fuori dotazione organica nelle more della definizione delle convenzioni che dovrebbero sancire il passaggio alle regioni della gestione dei servizi per l’impiego; il costo di detto personale è di € 4.215.765.
- **n. 43 unità assegnate alla Polizia Provinciale**, per 31 dei quali è in corso di definizione il processo di ricollocazione previsto dal Decreto-legge 19 giugno 2015, n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2015, n. 125; il costo di detto personale è di € 1.901.599.
- **n. 35 unità di personale assegnate a funzioni non fondamentali**, discendenti da leggi regionali, che non sono state oggetto di riassorbimento o riordino da parte della Regione Liguria, né tanto meno di convenzione come previsto dal comma 427 dell’articolo 1 della Legge di stabilità 2015; tali funzioni sono: applicazione delle sanzioni amministrative di competenza regionale, trasporti eccezionali, controlli sull’attività edilizia e normativa antisismica, archivio cemento armato, servizio idrico integrato, controllo qualità dell’aria; il costo di detto personale è di circa € 1.250.000 e deve trovare copertura in risorse aggiuntive derivanti dalla gestione delle attività e dalle convenzioni in base a quanto previsto dal comma 427 della legge di stabilità 2015.

In base ai pensionamenti programmati, al trasferimento delle funzioni legate al mercato del lavoro e alla ricollocazione del personale della Polizia Provinciale non afferente alle funzioni fondamentali, si prevede che la dotazione organica della città metropolitana al 31 dicembre 2016 sarà costituita da n. 446 dipendenti con un costo di euro 18 milioni circa, di cui circa € 1.250.000 finanziati con risorse aggiuntive da convenzione.

Al **31 dicembre 2015**, Il quadro della composizione della dotazione organica per categorie professionali è il seguente:

Q.F.	IN SERVIZIO 31/12/2014	IN SERVIZIO 31/12/2015	delta
DIR (*)	26	18	-8
D	265	157	-108
C	309	246	-63
B	261	222	-39
A	1	1	0
Totale	862	644	-218

\*compreso 1 dirigente a contratto

*Il personale presente è inquadrato nei seguenti profili professionali*

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	n.
DIR.	DIRIGENTE	18
	<b>TOTALE QUAL. UNICA DIRIG.</b>	<b>18</b>
D.	AVVOCATO - AREA PROFESSIONI	3
	RESPONSABILE DI UFFICIO AD ESAURIMENTO	36
	PROFESSIONAL SENIOR AD ESAURIMENTO	3
	ADDETTO STAMPA - AREA PROFESSIONI	2
	FORMATORE - AREA PROFESSIONI	7
	FUNZIONARIO - AREA AMMINISTRAZIONE	38
	FUNZIONARIO - AREA INFORMATICA	6
	FUNZIONARIO - AREA TECNICA	52
	UFFICIALE COORDINATORE - AREA PROFESSIONI	10
	<b>TOTALE D</b>	<b>157</b>
C	AGENTE - AREA PROFESSIONI	32
	COLLABORATORE - AREA AMMINISTRAZIONE	148
	REFERENTE TERRITORIALE SQUADRE OPERAI AD ESAURIMENTO	20
	TECNICO - AREA INFORMATICA	2
	TECNICO - AREA TECNICA	44
	<b>TOTALE C</b>	<b>246</b>
B	ASSISTENTE - AREA TECNICA	35
	AUTISTA - AREA OPERATIVA	4
	CAPO COMMESSE AD ESAURIMENTO	1
	CAPO OPERAIO AD ESAURIMENTO	2
	IMPIEGATO - AREA AMMINISTRAZIONE	63
	OPERAIO - AREA TECNICA	89
	OPERATORE - AREA INFORMATICA	4
	OPERATORE - AREA OPERATIVA	24
	<b>TOTALE B</b>	<b>222</b>
A	ADDETTO - AREA OPERATIVA	1
	<b>TOTALE A</b>	<b>1</b>
	<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>644</b>

I fuori ruolo sono così suddivisi:

Tipo di contratto	N°
Collaboratori a tempo determinato di supporto organi direzione politica (art.90 d.lgs. 267/2000)	0
Collaborazioni coordinate e continuative	1
Contratti di somministrazione	0
Formazione lavoro	0
Tempo determinato	0
Tempo determinato finanziato col Fondo Sociale Europeo	0

Dalle tabelle si evince la forte contrazione di personale avvenuta nel corso del 2015 e lo sbilanciamento della dotazione organica sulle categorie B e C, a cui corrispondono attività di natura operativa, rispetto alla categoria D, che dovrebbe assicurare il presidio della funzioni di programmazione, pianificazione e coordinamento, proprie della città metropolitana, nei confronti dei comuni ricompresi nell'area vasta.

Di seguito alcuni indicatori di performance di salute organizzativa:

PERFORMANCE –Salute organizzativa				
Indicatori	Descrizione	2013	2014	2015
Numero dirigenti		26	26	18
Abitanti per dirigente	totale abitanti 2013 / n. dirigenti	32.742	32.742	47.294
Numero dipendenti	Numero dipendenti (inclusi i dirigenti)	880	862	644
Abitanti per dipendente	totale abitanti 2013 / FTE totale personale	966	993	1363
Dipendenti per dirigente	Numero dipendenti non dirigenti/ numero dirigenti	33	32	35
Turnover in uscita	dipendenti in uscita / totale personale	1,82%	2,09%	33,85%
Indice di stabilità dell'organizzazione	FTE personale dipendente (dirigenti + tempo indeterminato) / FTE totale personale (indeterminato, determinato, collaborazioni, interinali)	97,16%	97,78%	98,59%
Anzianità media di servizio	Media anzianità (anni) / totale dipendenti	19	20	22
Personale per qualifica funzionale	personale per qualifica funzionale (Dirigenti)	26	26	18
	personale per qualifica funzionale (Cat. D)	272	265	157
	personale per qualifica funzionale (Cat. C)	314	309	246
	personale per qualifica funzionale (Cat. B)	266	261	222
	personale per qualifica funzionale (Cat. A)	2	1	1
Età media del personale per qualifica funzionale	personale per qualifica funzionale (Dirigenti)	54	55	55
	personale per qualifica funzionale (Cat. D)	50	51	53
	personale per qualifica funzionale (Cat. C)	50	51	53
	personale per qualifica funzionale (Cat. B)	53	53	54
	personale per qualifica funzionale (Cat. A)	58	64	65

PERFORMANCE –Salute organizzativa				
Indicatori	Descrizione	2013	2014	2015
Composizione per genere del personale in servizio	Percentuale di donne presenti sull'organico totale	43%	43%	40%
Composizione per genere dei responsabili	presenza femminile / posizioni di responsabilità (Dirigenti, posizioni organizzative, responsabili di ufficio)	40%	39%	29%
Capacità organizzativa	Media ore totali di straordinario / totale dipendenti	31	24	21
Incidenza dei laureati	n. dipendenti laureati / totale dipendenti	31%	31%	25%
Grado aggiornamento personale	n. partecipanti a corsi di aggiornamento / totale dipendenti (teste)	57%	88%	91%
Costo formazione pro capite	costo formazione / numero formati (teste).	11,49	4,16	10,7
Livello disciplinare	n. procedimenti disciplinari / dipendenti ente	0,11%	1,04%	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**

## 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 2015 sono stati valorizzati sui tre anni 2015-2017.

Al PEGP 2015 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 (per il 2014 il Commissario straordinario Piero Fossati);
- 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 2015 e i risultati raggiunti**

Il PEGP 2015-2017 è stato approvato con determinazione del sindaco metropolitano n.56/2015.





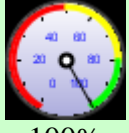
La priorità di performance 2015 è stata quella di guidare l'amministrazione verso il suo assetto definitivo, nonostante le condizioni di bilancio critiche. Pertanto, in tale contesto, gli obiettivi di performance assegnati, sono stati funzionali ad assicurare, in ogni caso, i servizi minimi, in primis quelli su strade, scuole e ambiente. Tali obiettivi erano 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. Potrebbero sembrare obiettivi non particolarmente sfidanti, ma in realtà ambiziosi in quanto il fine è stato quello di evitare che, a fronte del mutato













quadro complessivo dell'assetto e delle risorse dell'Ente, venissero erogati servizi con livelli di performance sensibilmente inferiori rispetto a quelli fino ad oggi erogati.






In corso d'anno, in particolare, è stato assegnato a tutti i Direttori il progetto "**Riduzione della spesa di personale dell'Ente: applicazione misure di spending review**": il progetto si poneva l'obiettivo di garantire per i servizi essenziali la stessa *performance* raggiunta nel 2014, a fronte della significativa riduzione dei dipendenti dell'Ente. La retribuzione di risultato dei direttori ha tenuto conto del raggiungimento degli obiettivi del progetto.






Di seguito una rappresentazione sintetica della **performance organizzativa** raggiunta nel 2015:






DUP 2015-2017						PEGP 2015		
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	 98%
1	Serv.Istituzionali generali e di gestione	01:11	Altri Servizi Generali	1.11.01	Garantire le attività di patrocinio e consulenza legale dell'ente	2	Servizi di supporto interno: fornire supporto legale	 93%
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%
6	Turismo	06:01	Sviluppo e valorizzazione del turismo	6.01.01	Potenziare la visibilità e l'accessibilità alle informazioni turistiche e favorire la qualità dell'offerta turistica del territorio	8	Promuovere e valorizzare l'ambito turistico provinciale e servizi di iniziative turistiche (Avalimento)	 100%
3	Ordine pubblico e sicurezza	03:01	Polizia locale e amministrativa	3.01.01	Garantire il presidio del territorio provinciale	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	 100%
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	 96%

N.	MISSIONE	N.	PROGRAMMA	N	OBIETTIVO	N.	PROCESSO	PERFORMANCE
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	 96%
1	Serv.Istituzionali generali e di gestione	01:04	Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	1.04.01	Garantire il corretto funzionamento dei servizi per l'accertamento e la riscossione dei tributi	12	Gestire le attività connesse alla gestione dei tributi e alla funzione di sostituto di imposta	 100%
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	 98%
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 le entrate nelle fasi di accertamento, riscossione e le spese nella fase di pagamento	 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%






N.	MISSIONE	N.	PROGRAMMA	N	OBIETTIVO	N.	PROCESSO	PERFORMANCE
1	Serv.Istituzionali generali e di gestione	01:03	Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	1.03.02	Garantire il mantenimento di una gestione equilibrata del bilancio	16	Gestire la programmazione e il controllo economico-finanziario	 94%
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	 91%
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	 99%
12	Diritti 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	 100%
9	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	09:01	Difesa del suolo	9.01.01	Attuare i piani di bacino e promuovere in accordo con i Comuni la manutenzione dei corsi d'acqua	21	Gestire le funzioni in materia di programmazione, progettazione e realizzazione di interventi connessi alle politiche territoriali e in materia di difesa del suolo (Avvalimento)	 94%






N.	MISSIONE	N.	PROGRAMMA	N	OBIETTIVO	N.	PROCESSO	PERFORMANCE
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%
8	Assetto del territorio	08:01	Urbanistica e assetto del territorio	8.01.02	Promuovere la conservazione dei valori paesaggistici	23	Gestire l'attività di controllo del territorio in materia di tutela idrogeologica, demanio fluviale, paesaggio, controllo dell'attività edilizia e le attività di rilascio delle relative autorizzazioni. (Avvalimento)	 99%
1	Serv.Istituzionali generali e di gestione	01:06	Ufficio tecnico	1.06.01	Garantire la manutenzione ordinaria e straordinaria degli immobili e il coordinamento delle opere pubbliche edii inserite nel Programma oopp	24	Gestire e programmare interventi di manutenzione ordinaria, straordinaria e adeguamento del patrimonio di edilizia.	 99%
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.	 99%
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	 96%


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	 99%
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%
16	Agricoltura, politiche agroalimentari, Caccia e Pesca	16:02	Caccia e Pesca	16.02.01	Garantire la salvaguardia del patrimonio faunistico e il rispetto dell'ecosistema acquatico	28	Gestire le competenze in materia di protezione della fauna, caccia e pesca (Avvalimento)	 94%
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%

N.	MISSIONE	N.	PROGRAMMA	N	OBIETTIVO	N.	PROCESSO	PERFORMANCE
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	 99%
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	Diritto 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	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	15.02.01	Assicurare opportunità di formazione e aggiornamento professionale	36	Gestire interventi a favore dell'occupabilità delle persone in cerca occupazione e dell'adattabilità delle persone occupate	 96%
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	ImpresaPiù e Patti territoriali	39	Sviluppo economico	 99%
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%

N.	MISSIONE	N.	PROGRAMMA	N	OBIETTIVO	N.	PROCESSO	PERFORMANCE
1	Serv.Istituzionali generali e di gestione	00:00	Ufficio tecnico	1.06.01	Gestione dei servizi per l'edilizia privata	43	Gestione dell'attività di controllo sull'edilizia , sismica, cemento armato	 98%
12	Diritii 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	44	Gestione della formazione in avvalimento	 100%
15	Politiche per il lavoro e la formazione professionale	15:02	Formazione Professionale	15.02.01	Assicurare opportunità di formazione e aggiornamento professionale	44	Gestione della formazione in avvalimento	 100%
1	Serv.Istituzionali generali e di gestione	01:02	Segreteria generale	1.02.01	Riorganizzare i sistemi di controllo, trasparenza, accesso e anticorruzione	Progetto	Il Programma triennale dell'anticorruzione e trasparenza della Città metropolitana	 95%
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	Progetto	Riduzione della spesa dell'Ente : riorganizzazione della struttura dell'ente	 97%

N.	MISSIONE	N.	PROGRAMMA	N	OBIETTIVO	N.	PROCESSO	PERFORMANCE
1	Serv.Istituzionali generali e di gestione	01:03	Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato			Progetto	Coordinare le attività di attuazione del Piano strategico della città metropolitana di Genova	 67%
<b>PERFORMANCE ISTITUZIONALE 93%</b>						<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 97%</b>		

### 4.3 La performance individuale. Dati relativi ai premi collegati alla performance

Il sistema di valutazione della Cm di Genova, oltre a prevedere la condivisione degli obiettivi dell'Amministrazione con tutto il personale, consente una più efficace differenziazione della valutazione della *performance* individuale che ha determinato una distribuzione più congrua dei premi conseguibili, e ha evitato la generale tendenza alla distribuzione "a pioggia" dei premi. Al momento in cui si scrive la valutazione dei Direttori/dirigenti è ancora in corso. Di seguito una rappresentazione dei dati relativi all'ammontare complessivo dei premi

Tipo premio	2014			2015					
	n. dipendenti	Importo stanziato	Importo erogato	n. dip. 1° sem.	n. dip. 2° sem.	Importo stanziato 1° semestre	Importo stanziato 2° semestre	Importo erogato 1° semestre	Importo erogato 2° semestre
Risultato Dirigenti	25	335.936,00	335.214,91	25*	17*	126.644,86	126.179,86	-	-
Risultato posizioni organiz..	48	45.703,87	44.043,74	45	38	20.802,14	18.115,31	20.802,14	18.067,09
Produttività (categorie D,C,B,A)	805	1.287.934,00	1.283.952,80	738	608	622.546,00	515.970,00	622.546,00	515.970,00

\*la discordanza del numero dei dirigenti – rispetto a pag. 13 – è dovuta al fatto che un dirigente, pur essendo in organico, è in aspettativa e pertanto non viene calcolato ai fini della retribuzione di risultato.

Produttività (cat. D,C,B,A)	1° sem 2015		2° sem 2015	
	€/n.	%	€/n.	%
Premio medio conseguibile	843,56		843,56	848,63
Importo minimo	101,96		101,96	101,96
Importo massimo	1.767,15		1.767,15	1.767,15
Dipendenti con premi pari o maggiori del 90% del premio medio	513	69,51%	429	70,56%
Dipendenti con premi compresi tra 60% e 90% del premio medio	176	23,85%	127	20,89%
Dipendenti con premi inferiori al 60% del premio medio	49	6,64%	52	8,55%

## 5.ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Come già anticipato nel capitolo 3, gli obiettivi del Piano sull' anticorruzione sono collegati alla programmazione strategica, espressa nel DUP 2015-2017, e alla programmazione operativa definita nel PEGP 2015, con conseguenti ricadute sulla valutazione della *performance* individuale dei Direttori e Dirigenti. .

Infatti all'obiettivo strategico (1.02.01) del DUP 2015-2017 "Riorganizzare i sistemi di controllo, trasparenza, accesso e anticorruzione" era legato il progetto del PEGP "*Programma triennale dell'anticorruzione e trasparenza - attività 2015*", trasversale a tutte le Direzioni, che aveva l'obiettivo di attuare le attività previste per il 2015 nel Piano dell'anticorruzione e trasparenza, nonché di misurare l'effettivo grado di attuazione del rispetto delle fasi e dei tempi previsti:

La principale attività 2015 che l'amministrazione ha dovuto affrontare riguarda la c.d.gestione del rischio organizzativo/corruttivo ed, in particolare, l'applicazione delle c.d. "misure ulteriori".

Per gestione del rischio si intende l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'amministrazione con riferimento al rischio.

La metodologia seguita dal Responsabile dell'anticorruzione e dai Direttori/Dirigenti è stata quella prevista dal PNA e, pertanto, si è articolata nelle seguenti fasi:

- individuazione delle aree di possibile esposizione al rischio (e dei relativi procedimenti amministrativi) su cui concentrare l'analisi, a partire dalle indicazioni di legge e alla luce di quelle che sono le scelte organizzative dell'Ente;
- identificazione e pesatura dei "rischi specifici" associati a ciascun processo/procedimento, in modo da evidenziare le priorità d'azione;
- definizione delle misure organizzative di prevenzione/mitigazione/trattamento del rischio da adottare, a partire dalle aree più "sensibili", con attribuzione della relativa responsabilità ai Dirigenti e individuazione dei termini di realizzazione della misura.

Il Piano della Provincia di Genova ha recepito le "aree di rischio" obbligatorie elencate nell'art.1 comma 16 della legge 190/2012 e precisamente: acquisizione e progressione del personale; affidamento di lavori, servizi e forniture, nonché all'affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblici disciplinato dal D.Lgs. 163/2006; l'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario; l'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

Nell'ambito di tali aree, sono stati ricondotti i processi di PEGP 2015 ed in relazione a ciascuno di tali processi sono state definite le valutazioni dei rischi connessi e le relative misure di mitigazione e di contrasto. L'esito di tale attività ha condotto alla redazione del c.d. "Registro dei rischi" che presenta, in forma sintetica i seguenti elementi:

- struttura organizzativa e relativo Responsabile;
- elenco e descrizione sintetica dei processi;
- tipo di rischio, identificato anche a mezzo dell'Allegato 4 del PNA;
- descrizione del rischio;
- determinazione del livello del rischio, avvalendosi dei criteri di cui all'Allegato 5 del PNA;
- tipo di risposta;
- termine di adempimento;
- modalità di verifica/monitoraggio rispetto all'attuazione della misura.

Per ciascun processo inserito nel Registro di cui sopra è stata effettuata la valutazione del rischio e per la Provincia di Genova si è giunti a definire 4 fasce di rischio e precisamente:

BASSO: rischio <4

MEDIO: 4 <= rischio <6

MEDIO ALTO : 6 <= rischio <8

ALTO: rischio >= 8

Di seguito una rappresentazione sintetica dei processi rischio alto e medio/alto.

### **AREA A: acquisizione e progressione del personale**

<b>processo</b>	<b>Livello di rischio</b>	<b>valutazione</b>
13 – Gestire le risorse umane - Reclutamento	<b>8,2</b>	<b>alto</b>
13 – Gestire le risorse umane - Progressioni di carriera (Posizioni organizzative)	<b>6,4</b>	<b>medio alto</b>
13 – Gestire le risorse umane - Conferimenti di collaborazione	<b>7,3</b>	<b>medio alto</b>

### **AREA B: affidamenti di lavori, servizi e forniture**

<b>processo</b>	<b>Livello di rischio</b>	<b>valutazione</b>
18 - Appalti e contratti	<b>6,6</b>	<b>medio alto</b>
21- LL PP Difesa del suolo	<b>7,4</b>	<b>medio alto</b>
24 – LL PP Edilizia	<b>7,4</b>	<b>medio alto</b>
25 – LL PP Strade	<b>8,4</b>	<b>alto</b>

**AREA C: procedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.**

Analogamente a quanto prevede il PNA i processi di PEGP sono stati suddivisi in:

- Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
- Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale

<b>Processo</b>	<b>Livello di rischio</b>	<b>valutazione</b>
<b>Provvedimenti a contenuto vincolato</b>		
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	<b>6,1</b>	<b>medio alto</b>
15 - Gestire il demanio e il patrimonio provinciale (rilevazioni, concessioni, autorizzazioni, locazioni e vendite)	<b>7,8</b>	<b>medio alto</b>
23 - Gestire l'attività di controllo del territorio in materia di tutela idrogeologica, demanio fluviale, paesaggio, controllo dell'attività edilizia e le attività di rilascio delle relative autorizzazioni.	<b>8,8</b>	<b>alto</b>
28 – Gestire le competenze in materia di protezione della fauna, caccia e pesca	<b>6,7</b>	<b>medio alto</b>
29 - Gestire la bonifica ambientale e dei siti inquinati	<b>7,3</b>	<b>medio alto</b>
31- Gestire le funzioni in materia di rifiuti	<b>8,3</b>	<b>alto</b>
32 Gestire le funzioni in materia di risorse idriche ed energetiche	<b>7,3</b>	<b>medio alto</b>
<b>Provvedimenti a contenuto discrezionale</b>		
15 - Gestire il demanio e il patrimonio provinciale (rilevazioni, concessioni, autorizzazioni, locazioni e vendite)	<b>7,9</b>	<b>medio alto</b>
22 – Gestire la pianificazione territoriale generale di coordinamento e di bacino e le funzioni in materia urbanistica	<b>8,8</b>	<b>alto</b>

**AREA D: procedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.**

Analogamente a quanto prevede il PNA i processi di PEGP sono stati suddivisi in:

- Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
- Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale

<b>processo</b>	<b>Livello di rischio</b>	<b>valutazione</b>
<b>Provvedimenti a contenuto vincolato</b>		
-	-	-
<b>Provvedimenti a contenuto discrezionale</b>		
28 – Gestire le competenze in materia di protezione della fauna, caccia e pesca (risarcimento danni provocati da fauna alle attività agro/silvo/pastorali)	<b>6,70</b>	<b>Medio alto</b>
35 - Gestire interventi a sostegno dell'occupabilità delle persone disabili e svantaggiate	<b>8</b>	<b>alto</b>
36 - Gestire interventi a favore dell'occupabilità delle persone in cerca occupazione e dell'adattabilità delle persone occupati	<b>8</b>	<b>alto</b>
38 - Gestire le politiche attive e passive a favore delle aziende	<b>8</b>	<b>alto</b>

L'attuazione quasi integrale delle misure previste a Piano deriva da una prudente programmazione delle azioni che ha tenuto conto del momento di transizione e complessità normativa che ha interessato l'Ente nella fase di transizione da Provincia in Città Metropolitana. La valutazione sull'intero sistema risulta pertanto soddisfacente e positiva. Significativa la collaborazione dei Dirigenti che hanno svolto sistematica attività informativa nei confronti del sottoscritto ed hanno altresì recepito le indicazioni e direttive impartite in esito ai controlli di regolarità amministrativa ex D.L. 174/2012 e a seguito dei controlli di qualità.

Tra i fattori che hanno ostacolato la messa in atto di iniziative ulteriori su impulso del RPCT, occorre segnalare il processo di rinnovo che ha coinvolto l'Ente nel corso dell'intero anno 2015. Se da una parte tale processo ha infatti consentito una riorganizzazione degli uffici e del personale tale da produrre effetti analoghi ad una rotazione, dall'altra, ha posto un freno ad azioni ulteriori stante il carico di lavoro in capo ai dipendenti in una fase di forte ridimensionamento dell'organico. Ulteriore fattore che costituisce un ostacolo è rappresentato dall'impegno in avvalimento del personale distribuito sulle 4 deleghe riassorbite dalla Regione Liguria che deve garantire la conclusione dei procedimenti pendenti riferiti alle attività avvalate. L'Ente ha ritenuto di inserire comunque tali attività nel PTPC 2016/2018, poichè i procedimenti pendenti rientrano nella responsabilità della Città Metropolitana sino al 30/06/2016.



Anche il modello di gestione del rischio adottato dall'Ente necessita di revisione in ragione del nuovo assetto organizzativo generato dalle modifiche introdotte dalla legge istitutiva delle Città Metropolitane e dalla Legge regionale relativa al riordino delle funzioni. In particolare occorre effettuare la valutazione del rischio rispetto ad aree nuove delineatesi in relazione alle nuove funzioni dell'Ente. L'occasione di revisione è peraltro offerta dalle modifiche introdotte dalla Determinazione ANAC 12/2015 e dalle future indicazioni rese dall'Autorità a seguito dell'approvazione del nuovo PNA 2016. In tal senso si è proceduto per il 2016.

Tra le attività 2015 si evidenzia, in particolare, la formazione di 455 dipendenti (su 479 complessivamente convocati) in tema di dematerializzazione dei documenti prodotti nell'ambito dell'attività dell'Ente e gestione dei flussi documentali che consentono una maggiore tracciabilità degli iter procedimentali.

La formazione è avvenuta anche con riferimento alla legge anticorruzione, ai decreti sulla trasparenza e sulle inconfiribilità/incompatibilità di incarichi, alle misure introdotte nel Piano, agli acquisti MEPA 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. L'Ente ha - ove possibile - privilegiato anche corsi on line da condividere con più colleghi allo scopo di ottimizzare tempo e risorse, come è avvenuto per il corso relativo agli acquisti MEPA ed ha altresì effettuato giornate di formazione presso l'ente, rivolte ad una platea significativa per ridurre i costi, come è avvenuto per la formazione in tema di gestione documentale informatizzata.