

Città metropolitana di Genova
Nucleo di valutazione

Prot. n.

Allegati:

Genova, 5 giugno 2018

Oggetto: **valutazione 2017**


Il Nucleo di Valutazione, si riunisce il **5 giugno 2018**, per definire la valutazione dei direttori per l'anno 2017.

Prende atto che con determinazione del sindaco metropolitano n.69 del 30.05.2018 è stata approvata la relazione della performance di CM di Genova per il 2017, dalla quale discende la valutazione individuale di tutti i dipendenti della CM di Genova, direttori compresi e dalla quale si evince che la performance organizzativa è stata raggiunta al 96.9%.

Emerge, inoltre, che:

i cosiddetti processi "strategici" - a cui il NV in sede di assegnazione aveva attribuito un peso preponderante, rispetto agli altri - sono stati raggiunti.

Titolo	Peso	risultato
13 - Gestire le risorse umane e l'organizzazione	30	100
24 - Gestire e programmare interventi di manutenzione ordinaria, straordinaria e adeguamento del patrimonio di edilizia	35	96
25 - Progettare e gestire interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria e nuovi interventi di sviluppo della rete stradale di competenza provinciale	30	97
27 - Gestire i trasporti pubblici locali extraurbani	40	99
31- Gestire le funzioni in materia di rifiuti	35	93
40 - Gestire le funzioni in materia di risorse idriche	30	100
39 - Sviluppo economico	25	100

Non sono state rilevate irregolarità negli atti amministrativi di direttori e dirigenti (ex report 

sul controllo di regolarità amministrativa), non sono state riscontrate significative violazioni delle istruzioni operative previste dal sistema della qualità (ex report audit interni).

L'obiettivo di performance 2017 può dirsi raggiunto, nonostante alcune criticità che riguardano:

- la mancata realizzazione del progetto di PEGP "Periferie di Genova metropolitana". Il progetto evidenzia uno scostamento rilevante, per quanto riconducibile a cause esogene. A tale proposito il Nucleo di valutazione evidenzia la necessità di segnalare l'opportunità di riprogrammare tempestivamente in corso d'anno, ogni qualvolta ve ne sia necessità, anche per cause esogene, in coerenza con il reale andamento dell'attività. A tal proposito, in ragione di analoghe segnalazioni fatte da questo NV, si terrà in debito conto, nell'ambito della valutazione dei comportamenti manageriali dei singoli valutati, come gli stessi abbiano approcciato la necessità di riprogrammazione.
- Il risultato pari al 81% del processo 17 Gestire l'acquisto di beni e servizi centralizzati, i servizi assicurativi, il servizio di cassa economale. In questo caso lo scostamento è dovuto alla riduzione del personale avvenuta in corso d'anno, come dimostra anche la diminuzione del costo di personale impiegato su processo. Anche a tal proposito valgono le considerazioni di cui al punto precedente.

Il Nucleo di valutazione, quindi, considera gli obiettivi legati al processo raggiunti esclusivamente ai fini della valutazione individuale.

Di seguito il NV ricorda che il 28 marzo 2018 ha incontrato i direttori per un colloquio individuale, ai fini della valutazione dei comportamenti organizzativi ai quali, in sede di assegnazione degli obiettivi erano stati attribuiti i seguenti pesi, uguali per tutti i Direttori.

Titolo	Peso %
Gestione risorse umane	25
Competenze trasversali	20
Programmazione e controllo	25
Innovazione	15
Relazioni	15

Con tali premesse

A conclusione dell'attività istruttoria e visto il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale vigente nell'amministrazione

II NUCLEO DI VALUTAZIONE

Prende atto della relazione di approvazione della performance 2017 approvata con atto del sindaco n.69 del 30.05.2018;

Procede alla valutazione della performance individuale 2017 dei direttori di Città metropolitana di Genova :

Al fine di raggiungere l'obiettivo di valorizzare significativamente le eccellenze manageriali di CM di Genova, anticipando meccanismi di valutazione che saranno inseriti nel nuovo sistema che il NV sta elaborando, ritiene di differenziare le valutazioni dei Direttori di Città metropolitana di Genova, applicando il criterio di incremento previsto dall'attuale sistema di misurazione e valutazione vigente ai direttori/dirigenti che hanno raggiunto la performance del 100%. Pertanto con i resti derivanti da liquidazioni per risultati inferiori al 100% ma pari o superiori al 70%, viene costituito un fondo aggiuntivo per incrementare il premio delle sole posizioni dirigenziali che hanno conseguito risultati pari al 100%.

Tale criterio permette di realizzare, contemporaneamente, un'economia dalla retribuzione di risultato a favore del bilancio, coerentemente a quanto prevede la giurisprudenza contabile.

Procede alla compilazione delle schede individuali.

Dott. P. Araldo



Dott. L. Falduto



Dott. E. Cattini

ASSENTE

Dott. M. Rossi

