



## Documento di validazione della Relazione sulla performance

1. Il Nucleo di valutazione della Città Metropolitana di Genova, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere n. 4/2012, n. 5/2012, ha preso in esame la Relazione sulla *performance* approvata dall'Amministrazione con determina del Sindaco Metropolitan del 29 maggio 2019, n° 36 ed inviata al Nucleo Valutazione.
2. Il Nucleo di Valutazione ha svolto in precedenza il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuni nella fattispecie (vedi allegato verbale del 29/05/2019), in particolare attraverso:
  - a) l'interlocuzione ad hoc con i diversi dirigenti anche nell'ambito del colloquio valutativo appositamente svolto;
  - b) l'interlocuzione sistematica con la struttura incaricata del controllo di gestione e con il Segretario Generale..
3. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle cartelle di lavoro conservate presso il Nucleo di Valutazione.
4. Tutto ciò premesso l'OIV **VALIDA** la Relazione sulla *performance*.

Genova, 22 ottobre 2019

Marco Rossi

Elisabetta Cattini

Leonardo Falduto

Antonino Minicuci

**Firmato digitalmente**



Oggetto: **valutazione 2018 di direttori e dirigenti.**

Il Nucleo di Valutazione(NV), si riunisce il giorno 29 maggio 2019, per definire la valutazione dei direttori e dirigenti per l'anno 2018.

Prende atto preliminarmente che:

a) la Città metropolitana di Genova ha approvato per il 2018 il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance (con determinazione del Sindaco metropolitano n.130/2018)

b) la performance organizzativa utile ai fini della valutazione della performance individuale di direttori e dirigenti, data dalla media di raggiungimento degli indicatori di "dimensione" (utente/cliente/collettività, processi interni, innovazione e sviluppo, sostenibilità e attività), è stata raggiunta al **94.34%**, come emerge dai dati forniti dalla struttura di supporto del nucleo di valutazione. (Allegato 1)

Alla luce di tale risultato l'attuale sistema di valutazione comporta la realizzazione di un'economia dalla retribuzione di risultato a favore del bilancio, in funzione della distribuzione del 94,34% del fondo disponibile.

Un ulteriore risparmio si rileva in ragione delle valutazioni delle skills che hanno presentato un esito inferiore al 100%.

Il NV ricorda che per il 2018 sono state scelte le seguenti soft skills a cui sono stati attribuiti i seguenti pesi, uguali per tutti i direttori e dirigenti:

Fattore di Competenza	peso
1) orientamento al risultato	20
2) integrità e osservanza delle regole	20
3) valorizzazione e gestione risorse umane	10
	(di cui 5 sul livello di differenziazione delle valutazioni)
4) dominio digitale	10

---

5) capacità di innovazione	10
6) organizzazione e programmazione	20
7) negoziazione e gestione conflitti	10

La valutazione delle soft skills è stata proposta dal Direttore Generale e viene approvata da questo NV.

Per la validazione sono stati considerati altresì:

- gli esiti dei controlli interni (ex report audit interni), dai quali emerge che nel corso del 2018 non sono state rilevate irregolarità negli atti amministrativi di direttori e dirigenti (ex report sul controllo di regolarità amministrativa) e non sono state riscontrate significative violazioni delle istruzioni operative previste dal sistema della qualità;
- lo scarto quadratico medio di ciascuna direzione relativo alla differenziazione sia della valutazione dei collaboratori sia del loro contributo alla performance di struttura.

Il giorno 17.05.2019 il NV ha incontrato i direttori per un colloquio individuale, ai fini della valutazione complessiva, allo scopo di analizzare i report di rendicontazione.

In tale sede sono state approfondite le criticità emerse

-omissis-

