

## DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ESERCIZIO 2020

Il Nucleo di Valutazione del Comune di Alessandria, nella seduta del 22 giugno 2021, ai sensi dell'art.14, comma 4. Lett. c) del D.Lgs.n.150/2009 e s.m.i., ha preso in esame la *Relazione sulla Performance Esercizio 2020*, approvata dalla Giunta comunale nella seduta del 10 giugno 2021 con propria deliberazione n. 143/2021.

L'art. 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. stabilisce infatti che ogni Ente adotta annualmente un documento denominato "Relazione sulla Performance", approvato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validato dall'Organismo di valutazione, che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Con la deliberazione del Consiglio comunale n. 163 del 19.12.2019 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2020-2022, successivamente integrato con la Nota di Aggiornamento (deliberazione C.C. n. 59 del 12.08.2020); con la deliberazione n.61, del 17.08.2020, il succitato Organo consiliare ha poi approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2020-2022, con i relativi allegati, ai sensi dell'art.174 del D.Lgs. n.267/2000.

Al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'Ente, il legislatore ha stabilito, all'art. 169 del D.Lgs. n.267/2000 e s.m.i., comma 3bis, che il Piano dettagliato degli obiettivi, di cui all'articolo 108, comma 1 del Tuel, e il Piano della Performance, di cui all'articolo 10 del D.Lgs n. 150/2009 e s.m.i., sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.).

Il ciclo della performance, per lo scorso esercizio, è stato pertanto sviluppato nel Piano della Performance (PdP) 2020-2022, unificato organicamente al P.E.G. 2020-2022, approvato dall'Organo Esecutivo con la deliberazione n. 195 del 25.08.2020 e s.m.i.; è in itinere, invece, la deliberazione consiliare afferente alle risultanze del Rendiconto della gestione dell'esercizio 2020, con i relativi allegati (Relazione sulla gestione 2020, Nota integrativa, Piano degli Indicatori e, ai sensi dell'art.9, c.1 del vigente Regolamento sui Controlli Interni, Relazione sulla performance 2020, aggiornata con i risultati raggiunti per ciascun obiettivo strategico e operativo contenuto nel DUP 2020-2022).

Il Nucleo di Valutazione, alla luce di quanto sopra esposto, ha espletato la validazione della Relazione in oggetto sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuni nella fattispecie.

La documentazione del processo di validazione, e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo, sono contenute nella documentazione agli atti della Segreteria del Nucleo di Valutazione.

Nello specifico, il Nucleo ritiene opportuno osservare quanto segue:

- Come d'abitudine l'apposita struttura deputata all'attività di Controllo di Gestione dell'Ente ha effettuato, nei tempi e con le modalità previste, con puntualità e rigore, la raccolta dei dati permettendo all'Organo di Valutazione di conoscere in corso d'anno lo stato di

avanzamento di consistente parte degli obiettivi assegnati alla dirigenza. Di conseguenza il Nucleo, nel corso dell'esercizio 2020, a seguito dei report aggiornati fornitigli ha potuto effettuare le proprie valutazioni, compreso l'assenso a rimodulazioni laddove verificata l'effettiva necessità. In particolare in presenza sia di modifiche organizzative apportate in corso d'anno dall'Amministrazione, sia ai necessari aggiustamenti operativi e strategici imposti dalla situazione emergenziale pandemica.

- Si segnala, anche quest'anno, un miglioramento sistematico dell'attività di monitoraggio da parte della dirigenza, tranne rare eccezioni di cui il Nucleo ha tenuto conto nella proposta al Sindaco per la valutazione del comportamento organizzativo. A tal proposito si rammenta che il Nucleo, mentre esprime valutazione oggettiva facente "stato" sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Giunta alla dirigenza e ai funzionari responsabili di strutture autonome, per quanto riguarda la quota legata al comportamento organizzativo si limita a suggerire, in base a criteri il più oggettivi possibili, un certo grado di valutazione sui relativi parametri come definiti dal Sistema di valutazione. Lasciando poi al Sindaco – come correttamente istituzionalmente deve essere – una eventuale valutazione correttiva come già in passato avvenuto. Di dette eventuali differenze fanno fede le schede individuali di valutazione conservate negli archivi del Nucleo.
  
- Il Nucleo registra che l'Amministrazione ha dato avvio al processo di adeguamento del Sistema di valutazione partecipativa, secondo gli indirizzi emanati dall'apposito Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri - in attuazione del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, di integrazione del D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150 - con cui è stato affidato alle P.A. il compito di adottare "Sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi". Come espressamente previsto dal quadro ordinamentale, in virtù degli specifici compiti in materia assegnati agli Organismi di valutazione – nel nostro caso al Nucleo – il medesimo aveva suggerito all'Amministrazione – attraverso proprie linee guida - di attivare il processo costituendo un apposito gruppo di lavoro esterno all'Amministrazione per definire alcuni elementi puntualmente precisati dalle linee guida.
  
- Il Nucleo prende atto dell'ulteriore affinamento del processo di individuazione degli indicatori di misurazione finalizzati alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi. Si rammenta che l'esercizio 2020 ha rappresentato l'ultimo esercizio di "avvicinamento" all'avvenuto completamento del nuovo Sistema di valutazione della performance individuale. Nel corso dell'esercizio corrente 2021, il Sistema di valutazione è andato a regime, con il completamento dello sviluppo triennale del nuovo processo di definizione degli obiettivi e di valutazione delle performance individuali, così come previsto dalla contrattazione decentrata. Si anticipa una valutazione soddisfacente del processo di definizione degli obiettivi che quest'anno tiene conto anche del grado di collaborazione di altri Settori coinvolti nelle diverse azioni finalizzate al raggiungimento dell'obiettivo in capo al dirigente assegnatario. Ciò significa che la scelta attuata dall'Amministrazione, e condivisa dal Nucleo, di attivare un processo graduale triennale di cambiamento sostanziale del sistema di valutazione, ha raggiunto lo scopo principale che era quello di ottenere la piena consapevolezza della gran parte della dirigenza del ruolo che il Piano degli obiettivi ha nei processi amministrativi di competenza dell'Ente.

- Il Nucleo, ribadisce la preoccupazione, già segnalata lo scorso anno in sede di validazione della Relazione sulla performance dell'Ente, relativa al mantenersi delle condizioni di precarietà derivanti dalla questione dell'età avanzata di buona parte del personale dipendente. Il Nucleo, pertanto, invita nuovamente l'Amministrazione a valutare concretamente azioni tendenti a superare le ulteriori problematiche che deriveranno da un numero non secondario di prossime quiescenze del personale. Ci si permette di insistere sulla necessità di trovare modalità d'azione e meccanismi che offrano possibilità di affiancamento, peculiarmente nei livelli di maggiore specializzazione, di personale prossimo alla pensione. Anche quest'anno la dirigenza ha segnalato spesso – nella fase negoziale degli obiettivi – vincoli legati a carenza di personale. Ciò è parzialmente vero ma – nella valutazione del Nucleo – non tale da mettere in discussione gli obiettivi fissati dall'Amministrazione. Si insiste affinché quanto prima si concluda il percorso di definizione del catalogo delle attività e dei prodotti dell'Ente – processo in atto di cui si dà conto – e dei conseguenti “carichi di lavoro” al fine di tenere conto, in fase di definizione degli obiettivi per il prossimo esercizio finanziario, anche dell'assegnazione del personale non tanto in base a condizioni storiche consolidate, ma ai reali obiettivi e azioni che l'Amministrazione intende mettere in campo. Per altro, questa osservazione ribadisce una specifica annotazione che il Nucleo aveva già avanzato nella scorsa relazione a cui integralmente si rimanda.
  
- Il Nucleo segnala infine la necessità di procedere ad un aggiustamento – seppur marginale – del Sistema di valutazione delle performance vigente, limitatamente alla parte riguardante i Responsabili di Area, per i quali è prevista l'assegnazione di un ulteriore specifico obiettivo. Detto Sistema, infatti, aveva un senso sino all'introduzione dell'ultima fase di applicazione del nuovo Sistema di valutazione. Dopo aver introdotto la “compartecipazione” degli altri dirigenti al singolo obiettivo, quando questo lo richiede, il Nucleo ritiene pertanto di dover suggerire all'Amministrazione, per l'esercizio 2022, di apportare un correttivo limitato alle figure di Responsabile d'Area, sostituendo l'obiettivo specifico con la media del grado di raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti afferenti l'Area.

Tutto ciò premesso, il Nucleo di Valutazione valida la *Relazione sulla Performance Esercizio 2020*, approvata dalla Giunta comunale nella seduta del 10 giugno 2021 con propria deliberazione n. 143/2021.

Alessandria, 22 giugno 2021

Dott.ssa Francesca Ganci

Dott.ssa Francesca Giovine

On.le Luigi Massa

(L'originale sottoscritto in forma autografa è depositato agli atti della segreteria del Nucleo di valutazione)