

## DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ESERCIZIO 2019

Il Nucleo di Valutazione del Comune di Alessandria, nella seduta del 22 giugno 2020, 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 2019*, approvata dalla Giunta comunale nella seduta del 18 giugno 2020 con propria deliberazione n. 115/2020.

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. 114 del 05.11.2018 e s.m.i., è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2019-2021 e con la deliberazione n.72, del 16.05.2019, il succitato Organo consiliare ha approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2019-2021, con i relativi allegati, ai sensi dell'art.174 del D.Lgs. n.267/2000 e s.m.i.

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 2019-2021, unificato organicamente al P.E.G. 2019, approvato dall'Organo Esecutivo con la deliberazione n. 130 del 06.06.2019 e s.m.i.; è in itinere, invece, la deliberazione consiliare afferente alle risultanze del Rendiconto della gestione dell'esercizio 2019, con i relativi allegati (Relazione sulla gestione 2019, Nota integrativa, Piano degli Indicatori e, ai sensi dell'art.9, c.1 del vigente Regolamento sui Controlli Interni, Relazione sulla performance 2019, aggiornata con i risultati raggiunti per ciascun obiettivo strategico e operativo contenuto nel DUP 2019-2021).

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:

- 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 e, laddove possibile, la conseguente valutazione* dello stato di avanzamento degli obiettivi assegnati alla Dirigenza, fornendo al Nucleo, nel corso dell'esercizio 2019, report aggiornati su cui l'organismo ha potuto effettuare le proprie valutazioni, compreso l'assenso a rimodulazioni laddove verificata l'effettiva necessità.

- Si segnala, rispetto all'anno precedente, un miglioramento dell'attività di monitoraggio da parte della dirigenza, anche se in taluni casi ciò non è avvenuto. Di tali elementi il Nucleo ha tenuto conto nella valutazione del comportamento organizzativo.
  
- Il Nucleo segnala la necessità che l'Amministrazione dia 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" e agli Organismi di valutazione – nel nostro caso al Nucleo di valutazione – due specifiche funzioni: individuare modalità di partecipazione "al processo di misurazione delle performance organizzative in relazione ai servizi strumentali e di supporto" da parte degli "utenti interni"; verificare "l'effettiva adozione dei predetti sistemi di rilevazione" assicurando "la pubblicazione dei risultati in forma chiara e comprensibile" tenendone conto "ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione e in particolare, ai fini della validazione della Relazione sulla performance di cui all'articolo 14, comma 4, lettera C)".
  
- Il Nucleo prende atto con soddisfazione che nel corso dell'esercizio, già in fase di definizione degli obiettivi, vi è stato un miglioramento nell'individuazione e definizione degli indicatori per la valutazione, evitando di "premiare" – come invece avveniva in passato - singole fasi anziché il completo raggiungimento dell'obiettivo. È quindi opportuno segnalare che, come evidenziato negli schemi grafici, nessun obiettivo è stato valutato parzialmente – come invece accadeva in passato, prima delle modifiche del sistema. Gli schemi grafici continuano a riportare le indicazioni percentuali, come previsto dal vecchio sistema, in quanto il Nucleo potrebbe comunque procedere ad una graduazione nella valutazione del raggiungimento degli obiettivi, poste determinate condizioni, come attestato nel contesto del verbale di concertazione del 7 giugno 2019, afferente al nuovo Sistema di valutazione delle performance della dirigenza. Resta da mettere a punto il sistema di compartecipazione al raggiungimento degli obiettivi da parte dei dirigenti che debbono collaborare con il responsabile principale (in un caso il mancato raggiungimento dell'obiettivo è stato certamente determinato dal dirigente che non ha proceduto con le opportune "pressioni" verso il collega che doveva collaborare, tuttavia il risultato negativo ha finito per danneggiare solo il dirigente principale e non quello che, non avendo collaborato, ha di fatto impedito il raggiungimento). Purtroppo si ricorda che, nel corso dell'esercizio 2021, il sistema di valutazione sarà 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.
  
- Il Nucleo prende atto con rammarico che, per il secondo anno consecutivo - stante le molteplici richieste inviate, alle quali non è mai stato dato alcun seguito - non ha potuto acquisire concreti elementi utili al fine di procedere alla valutazione del risultato atteso degli obiettivi assegnati ad un dirigente. In tal senso, ricorda all'Amministrazione il disposto

della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni e dell'art. 21 del D.Lgs 165/2001 rubricato "Responsabilità dirigenziale".

- Il Nucleo, nel merito dei dati rilevati dalla relazione de qua, segnala all'Amministrazione la serietà del dato emergente dal grafico contenuto a pagina 7, relativo alla percentuale dei dipendenti per fascia d'età, da cui traspare che ben il 69% del personale ha un'età superiore ai 49 anni e il 13% ha un'età superiore ai 60 anni. Il livello degli obiettivi che l'Amministrazione – nel suo piano triennale - ha previsto di raggiungere, pertanto, può oggettivamente essere messo in crisi dalla mancanza non solo del turn-over ma soprattutto dal fatto che non vi sia la possibilità di affiancamento, peculiarmente nei livelli di maggiore specializzazione. Spesso la dirigenza segnala – nella fase negoziale degli obiettivi – vincoli legati a carenza di personale. Non sempre ciò corrisponde – nella valutazione del Nucleo – ad una reale carenza tale da mettere in discussione gli obiettivi fissati dall'Amministrazione. Tuttavia, col passare del tempo, tenendo conto della prossima quiescenza di personale, tale criticità potrebbe oggettivamente presentarsi. Compatibilmente con le risorse economiche e finanziarie dell'Ente, si suggerisce quindi di valutare politiche del personale che favoriscano il ricambio generazionale in maniera adeguata alle esigenze di una struttura complessa quale quella del Comune di Alessandria, eventualmente coprendo i posti disponibili nella dotazione organica anche attraverso incarichi a tempo determinato o con altri strumenti di cui il Nucleo ha preso atto nel percorso di valutazione degli obiettivi per l'esercizio 2020.
  
- Il Nucleo segnala – con rammarico – che l'obiettivo della rilevazione dei carichi di lavoro, correttamente fissato dall'Amministrazione, non è stato raggiunto. Segno di una grave sottovalutazione da parte della dirigenza di uno strumento essenziale per un corretto governo delle risorse umane. Rilevare i carichi di lavoro non solo rappresenta occasione per disporre di uno strumento in grado di correggere gli eventuali squilibri nell'assegnazione del personale – rammentando che la dotazione organica è unica per l'intera Amministrazione e che l'assegnazione del personale ai diversi Settori, oltre che dalle peculiari specializzazioni in talune aree non diversamente fungibili, è funzionale agli obiettivi che l'Amministrazione stabilisce nel triennio, con i correttivi annuali del Piano della Performance. Tuttavia, tale strumento è parte integrante del percorso finalizzato a completare la costruzione (sistematizzazione) del catalogo delle attività e dei prodotti, oltre all'elenco di attività indicate nel capitolo "trend delle quantità" (a sua volta essenziale sia per definire quali procedimenti potranno essere svolti in smart working, sia per definire un piano degli standard, altrettanto essenziale per completare il sistema di valutazione delle performance individuali, tenendo conto che la performance non può essere solo misurata in termini di obiettivi strategici o di innovazione assegnati e raggiunti, ma anche dal grado di soddisfazione riscontrato nell'attività di gestione ordinaria delle numerose attività e servizi che l'Amministrazione di una città capoluogo è chiamata a garantire ai cittadini). Negli anni lo strumento del PdS (Piano degli Standard), di cui molte Amministrazioni si sono dotate nel corso del tempo, non è mai stato effettivamente realizzato dall'Amministrazione. Come si è scritto, quel che più si avvicina è il lavoro effettuato per rilevare i dati nel capitolo "trend delle quantità", tuttavia non ancora sufficiente a garantire una misurazione della performance del singolo Settore, Servizio, Ufficio. Pare opportuno suggerire di iniziare finalmente tale processo, anche per poter rendere significative le serie storiche attualmente rilevate, e crearne delle nuove

indispensabili per la corretta misurazione. Si rammenta, infine, che molta parte dell'attività di valutazione partecipativa inevitabilmente inciderà sull'attività gestionale ordinaria e senza oggettivi strumenti di misurazione il rischio di veder emergere elementi distorsivi nel processo di valutazione è assolutamente reale. Non solo, ma anche quest'anno, in carenza del piano degli standard, si è proceduto, nel misurare l'efficienza dell'Amministrazione con due strumenti: uno accettabile – anche se non sistematizzato – cioè le rilevazioni di Customer Satisfaction limitatamente a poche attività, l'altro meno obiettivo, basato sull'autovalutazione del personale (responsabili di servizio e loro diretti collaboratori).

- Il Nucleo rileva che taluni indicatori contenuti nelle analisi di autorevoli soggetti esterni (es. Il Sole 24ORE) rilevano situazioni e obiettivi su cui l'Amministrazione comunale non ha competenza. Conseguentemente, potrebbe essere più opportuno che le Amministrazioni delle città capoluogo di provincia della regione Piemonte raggiungessero un'intesa per effettuare attività di benchmarking, scegliendo concordemente gli oggetti di misurazione, gli indicatori e le modalità uniformi di rilevamento.

Tutto ciò premesso, il Nucleo di Valutazione valida la *Relazione sulla Performance Esercizio 2019*, approvata dalla Giunta comunale nella seduta del 18 giugno 2020 con propria deliberazione n. 115/2020.

Alessandria, 22 giugno 2020

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)