



## CITTÀ DI ALESSANDRIA

**Settore Risorse Umane trasparenza e prevenzione della corruzione**

### *Verbale di concertazione*

L'anno 2019 il giorno 07 del mese di giugno, presso la sala del Palazzo Comunale si sono riuniti:

la delegazione trattante di parte pubblica per la Dirigenza, presieduta dal Segretario Generale Dott.ssa Francesca Ganci e composta dalla dott.ssa Rosella Legnazzi e dal dott. Antonello Paolo Zaccone, la parte sindacale rappresentata dall'arch. Pierfranco Robotti e dal segretario provinciale Alvaro Venturino per la CGIL, e dal dott. Giancarlo Pastrone per il Direl.

L'incontro di concertazione è stato richiesto dalla parte sindacale ai sensi dell'art 8 CCNL 23/12/1999, così come modificato dall'art 6 del CCNL 22/02/2006 in merito al nuovo Sistema di valutazione delle performance della dirigenza.

Prima di dare inizio ai lavori la delegazione chiede alla parte sindacale se nulla osta alla presenza di un componente del Nucleo di Valutazione all'incontro odierno.

La parte sindacale manifesta il proprio accordo, anche per avere una presentazione del nuovo sistema da parte del Nucleo, organo che lo ha predisposto.

Viene pertanto invitato al tavolo il sig. Massa componente del Nucleo di valutazione

Apra la discussione il Segretario, che spiega il nuovo sistema di valutazione elaborato dal Nucleo, che si sviluppa su tre anni con un adattamento graduale fino a giungere al sistema finale.

La parte sindacale a questo punto presenta la richiesta di non cambiare il sistema in corso d'anno e di sterilizzare sul 2019 gli effetti negativi. Il risultato in corso d'anno non deve discostarsi dal vecchio sistema.

Il Segretario precisa che gli obiettivi ai dirigenti sono stati definiti nell'ultima seduta del Nucleo e pertanto non sono antecedenti al nuovo sistema di valutazione

A questo punto lascia la parola al sig. Massa, il quale sottolinea che il problema principale sta nella fase della definizione degli obiettivi; quando l'attuale nucleo si è insediato ha rilevato subito questa criticità e ha già agito nel senso di sterilizzare obiettivi non raggiungibili nel 2018.

L'arch. Robotti chiede come ci si comporta nel caso di obiettivo non pienamente raggiunto ma per il quale è stato svolto molto lavoro.

Il sig. Massa sottolinea che sulla relazione del Dirigente dovrà essere precisato che si è lavorato e il mancato raggiungimento non è dovuto a incompetenza o incapacità del dirigente

L'Arch. Robotti chiede che in questo caso ci sia una graduazione economica

Il Sig. Massa precisa che se l'obiettivo si raggiunge nel termine verrà attribuito il 100% del risultato, se fuori termine verrà attribuita una percentuale più bassa. Diverso il caso dell'obiettivo non raggiunto.

Si sta già agendo nel senso di non danneggiare il lavoratore, infatti la proposta di nuovo sistema di valutazione è stata spalmata su tre anni per un raggiungimento graduale del sistema finale.

Arch. Robotti lamenta che nel nuovo sistema proposto sia sparita la graduazione, se c'è accettazione dell'obiettivo fra le parti e non è precisata la graduazione allora il risultato è o 0 o 100%.

Dott. Zaccone riassume la posizione del Nucleo precisando che la possibilità di graduare deve essere approvata preventivamente a livello di singolo obiettivo e non come disciplina generale.

Il sig. Massa concorda, precisando infatti che quando il Nucleo valida un obiettivo, tiene conto anche della logica temporale. Se si tratta di un obiettivo con più risultati bisogna verificare che la dimensione del lavoro sia concordata prima, ma non nella nota generale.

Il sig. Massa chiede che sia messa nel verbale di concertazione quanto segue: che determinati obiettivi rilevanti abbiano la possibilità di avere elementi di graduazione predeterminati.

L'Arch. Robotti precisa che la stessa logica deve esserci anche per gli obiettivi dati dall'Ente e per quelli trasversali e non solo per quelli proposti dal dirigente

Sig. Massa precisa che nel 2021 si arriverà a validare le fasi dell'obiettivo.

Sig. Venturino sottopone al tavolo un'altra richiesta, ossia che il principio del contraddittorio sia anche preventivo.

Sig. Massa spiega che nei vari incontri col Nucleo sono state apportate modifiche e i dirigenti possono chiedere una verifica in qualunque momento ed il Nucleo è tenuto a deliberare.

Quando il Nucleo esamina gli obiettivi molto spesso chiede chiarimenti, modifiche o osservazioni da parte dei dirigenti di cui si è sempre preso atto.

A questo punto si passa ad esaminare alcune sezioni del sistema di valutazione proposto:

Sig. Venturino chiede quali siano i parametri predefiniti

Sig. Massa richiama i parametri elencati alle pagine 7 e 8 del Sistema di valutazione proposto

Arch. Robotti si sofferma sul punto relativo al mancato raggiungimento del punteggio minimo e chiede se sia stato modificato come da sua richiesta a pagina 6 del sistema

Il sig. Massa precisa che tale punto riguarda solo la quota relativa al comportamento organizzativo.

Le parti concordano di modificare il testo come segue:

