



AZIENDA SPECIALE CONSORTILE  
PER LA GESTIONE DELLE POLITICHE SOCIALI  
NEI COMUNI DELL'AMBITO TERRITORIALE N.A1  
C.F. 90012570645

**VERBALE DEL 17.04.2025**

**Monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione  
della Performance, della trasparenza e integrità dei controlli interni -  
relazione OIV.**

Il giorno **diciassette** del mese di **aprile** dell'anno **duemilaventicinque**, alle ore 15,50 si è riunito presso la sede dell'Azienda consortile l'O.I.V., in composizione monocratica, al fine di effettuare il monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione della performance, della trasparenza ed integrità dei controlli interni.

Si premette che:

1) con mail del 27.12.2024 l'OIV chiedeva all'ASC A1 i seguenti elementi informativi:

- il report sui controlli interni posti in essere nel 2024, così come previsto dall'art.10, sub 10.c, del regolamento dei controlli interni, approvato con deliberazione del CDA n.48 del 31.08.2022;

- una relazione, completa dei relativi esiti, dell'attività volta alla rilevazione della customer satisfaction (CS) presso i Comuni dell'Ambito A1 iniziata nel mese di settembre 2024, come da comunicazione della dott.ssa Maria Carmela Gambacorta del 19 settembre 2024;

- una relazione sul ciclo di valutazione della performance del personale titolare e non di posizioni organizzative, posto in essere nell'anno 2024, con particolare riguardo agli obiettivi di riduzione dei tempi di pagamento, conformemente a quanto prescritto con la circolare n.1 RGS-DFP del 03 gennaio 2024, ed alle eventuali modifiche/integrazioni alla regolamentazione vigente;

2) con verbale del 13 febbraio 2025, atteso che non era stato fornito alcun riscontro alla suddetta richiesta, l'OIV **sollecitava** l'invio della documentazione per i fini in oggetto;

3) in data 19 marzo 2025 con nota prot.n.1660 veniva trasmesso il referto sui controlli interni relativo all'anno 2024, riguardante i soli controlli di regolarità amministrativa e contabile;

4) in data 27.03.2025 è stata rimessa la relazione sulle attività rivolte alla rilevazione della Customer Satisfaction (CS) presso i Comuni dell'ambito territoriale A01, di cui al prot.n. 1821 del 27.03.2025.

L'OIV, come da verbale in data 27.03.2024, ha invitato l'Azienda, nella persona del Direttore, dott. Vincenzo Solomita, a completare la documentazione richiesta con una relazione sull'adeguatezza, sulle modifiche apportate e/o da apportare eventualmente al SMVP e sul

raggiungimento degli obiettivi organizzativi ed individuali della performance per l'anno 2024. Il completamento richiesto è pervenuto in data 14.04.2025, allorquando è stata inviata via mail la nota a firma del Direttore, dott. Solomita, prot.n. 2158 dell'11.04.2024.

### **CICLO DELLA PERFORMANCE E CONTROLLI INTERNI**

In vista della prossima cessazione dall'incarico quale OIV, fissata al 30.04.2025, e dell'integrazione operata con la nota prot.n. 2158/2025, già cit., si ritiene necessario esaminare la documentazione trasmessa, e riportare gli esiti nel seguente monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance, della Trasparenza ed integrità dei controlli interni con un focus particolare sull'attività che l'Azienda ha posto in essere nell'anno 2024 ed in esecuzione della direttiva Zangrillo del 28 novembre 2023. Per effetto della suddetta Direttiva è stato dato impulso ad un processo di aggiornamento dei sistemi di misurazione e valutazione della performance e all'adozione di un sistema di valutazione a 360°, per il quale il processo valutativo deve includere, oltre alla valutazione effettuata dai superiori:

- la valutazione dal basso;
- la valutazione tra pari;
- la valutazione collegiale;
- il feedback continuo con interviste periodiche;
- il feedback da superiori, utenti finali e stakeholders esterni.

Questa modalità amplia il processo valutativo, consentendo di cogliere meglio il contributo individuale ed anche il clima organizzativo. Il feedback non si limita alla performance individuale, ma si estende anche a quella organizzativa e la valutazione a più livelli permette, così, di promuovere una crescita professionale ed un miglioramento del servizio ai cittadini, consentendo di ottenere un riscontro più completo e oggettivo. Citando il Ministro Paolo Zangrillo:

*“Prima la valutazione era affidata ai soli dirigenti, ora, con la nuova direttiva, partecipano anche colleghi e utenti finali. Questo approccio incentiva il nostro capitale umano a migliorare nella performance individuale e collaborazione con il risultato di offrire servizi migliori”.*

Per le considerazioni di cui sopra, lo scrivente OIV ha invitato l'ASC A1 a procedere a dare concreta attuazione a quanto previsto dall'art.18 del vigente Regolamento per la gestione, misurazione e valutazione della performance, attraverso l'utilizzo di interviste e questionari somministrati ai destinatari finali dei servizi (cfr. ex multis verbale del 12.12.2023 e verbale del 20.06.2024), al fine di attivare un sistema coordinato di rilevazione dell'impatto dei servizi sull'utenza ed implementando quello già in essere, affinché la valutazione del personale non fosse autoreferenziale e fosse ancorata a parametri di riscontro oggettivi.

Sulla scorta della relazione rimessa, di cui al prot.n. 1821 del 27.03.2025, l'Azienda ha fatto propri i principi su descritti e le raccomandazioni più volte formalizzate da questo OIV, colmando un gap nel processo valutativo, delineato non solo dal Regolamento sui controlli interni, approvato con deliberazione del CDA n.48 del 31.08.2022, negli artt. 19 e 20, ma anche dall'art.18 del Regolamento per la gestione, misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione del CDA n.23 del 20.04. 2019 e successive modifiche. I dati rilevati presso i Comuni dell'Ambito, attraverso la somministrazione di un questionario adeguatamente strutturato rispetto al contesto, hanno consentito per l'anno 2024 di ottenere un feedback alla luce del quale poter aggiornare la “Carta dei servizi della dignità, della cittadinanza sociale e della qualità” dell'Azienda, pubblicata sul sito istituzionale della seguente sottosezione di Amministrazione Trasparente: [https://www.pianosociale-a1.it/wp-content/uploads/2023/11/A01-Carta\\_dei\\_servizi\\_2022-2024.pdf](https://www.pianosociale-a1.it/wp-content/uploads/2023/11/A01-Carta_dei_servizi_2022-2024.pdf).

Per di più, gli strumenti ora disponibili attraverso l'IA consentono di implementare le possibilità di elaborazione ed analisi dei dati, anche ai fini della necessaria rendicontazione della Performance sia agli organi di Governance che nei confronti degli utenti finali (c.d. accountability).

La relazione riguardante i controlli di regolarità amministrativa per l'anno 2024, trasmessa con prot. 1660/2025, dimostra una strutturazione consolidata dei controlli de quibus di cui si condividono gli esiti

e le raccomandazioni finali ivi espresse, soprattutto con riguardo al maggiore sforzo di chiarezza ed uniformità del drafting degli atti determinativi, soprattutto in ossequio a quanto previsto dall'art.3 della L. 241/1990 e s.m.i..

Con la nota prot.n. 2158/2025, trasmessa via mail in data 14.04.2025, il Direttore, dott. Solomita, ha fornito rassicurazioni specifiche rispetto agli obiettivi di riduzione dei tempi di pagamento sia con riguardo agli obiettivi di performance del Direttore generale che dei responsabili di area organizzativa. Nel contempo ha fornito conferma delle attività formative per l'anno 2025, trascurando l'indicazione del monte ore individuale e non fornendo riscontro su quelle poste in essere per l'anno 2024 e per le quali il target previsto è stato fissato in 24 ore individuali.

Come già evidenziato, si raccomanda:

- il rispetto della periodicità semestrale prevista dal su richiamato Regolamento sui controlli interni nella predisposizione dei report sui controlli di regolarità amministrativa;
- l'inserimento negli obiettivi individuali di performance del PIAO 2025-2027 dell'obiettivo formativo delle 40 ore posto dalla direttiva della Funzione pubblica del 14 gennaio 2025, volto a potenziare il capitale umano. Il raggiungimento di tale obiettivo può ben avvalersi delle proposte formative presenti nella piattaforma **Syllabus**, messa a disposizione dal Ministero della Funzione Pubblica, che offre contenuti di utilità trasversale a tutte le pubbliche amministrazioni con particolare riguardo ai temi dell'etica, dell'anticorruzione, della cybersecurity, della transizione digitale, amministrativa ed ecologica.

#### **ADEMPIMENTI ANNUALI SULLA TRASPARENZA**

Come è noto, con Atto del 1° giugno 2024, il Presidente dell'ANAC ha dato indicazioni, tra l'altro, sulle modalità con cui gli OIV devono procedere al monitoraggio circa il superamento o meno delle carenze evidenziate al 31 maggio 2024 nella scheda di rilevazione, fornita nell'applicativo web.

Questo Organismo, già a partire dal 16 luglio 2024, ha utilizzato l'applicativo web fornito dall'Autorità per annotare gli esiti di detto monitoraggio nella specifica scheda, aggiornando i valori attribuiti in fase di rilevazione, ciò al fine di dare tempestiva definizione alla attività di monitoraggio ed assicurare prontamente il superamento delle criticità rilevate e l'assolvimento pieno degli obblighi di pubblicazione riferiti all'anno 2024.

A decorrere dal 2024, l'Autorità ha deciso infatti, in fase di monitoraggio, di richiedere agli OIV di svolgere le verifiche sugli obblighi oggetto di attestazione prendendo in esame, nella specifica scheda fornita nel servizio web, i medesimi indicatori esaminati in fase di rilevazione, ossia 1) la pubblicazione; 2) la completezza di contenuto 3) la completezza rispetto agli uffici o ai soggetti tenuti; 4) l'aggiornamento; 5) il formato. Ciò al fine di promuovere una progressiva estensione dei controlli interni finalizzati a promuovere efficacemente la diffusione della trasparenza amministrativa.

Ci si rimette, pertanto, agli esiti trasmessi all'Autorità e pubblicati nella sottosezione dedicati di Amministrazione Trasparente, presente sul sito istituzionale dell'Azienda: [https://www.pianosociale-1.it/amministrazione-trasparente/attestazioni\\_oiv-2/](https://www.pianosociale-1.it/amministrazione-trasparente/attestazioni_oiv-2/)

Si raccomanda l'utilizzo dei nuovi schemi approvati dall'Autorità con delibera n.495 del 25 settembre 2024 per favorire enti ed amministrazioni nella gestione uniforme di Amministrazione Trasparente nei portali istituzionali, con specifico riguardo alle sezioni *utilizzo delle risorse pubbliche, organizzazione delle pubbliche amministrazioni, controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione*, in quanto applicabili all'Azienda ed eventualmente di quelli ulteriori proposti in fase di sperimentazione, se ritenuto utile dopo un accurato vaglio.

#### **VALUTAZIONI CONCLUSIVE SUL MONITORAGGIO**

Il processo di programmazione, valutazione e controllo, se correttamente implementato, consente di valutare la Performance dell'Azienda nel suo complesso e per ogni sua singola struttura, analizzando l'operato dei titolari dei Centri di Responsabilità in ragione degli obiettivi assegnati, dei budget, delle attività pianificate e degli indicatori, quantitativi e qualitativi, individuati, per valutare l'impatto della gestione dell'Ente sugli utenti. Esso permette, inoltre, di valutare il rispetto degli obblighi della Trasparenza e dell'Anticorruzione, dei contenuti del Codice di comportamento Aziendale, arrivando a determinare quindi per ciascun Responsabile il valore della performance espressa.

Nelle fasi del Ciclo della Performance nel 2024 sono state adottate misure che hanno posto le premesse per superare nel 2025 gran parte delle criticità emerse.

Una maggiore attenzione nei tempi di approvazione del PIAO e del PEG consentirebbe anche di superare un altro ritardo, che è quello della formalizzazione ed attribuzione tempestiva degli obiettivi, anche se il dilatarsi dei termini di legge per l'approvazione del bilancio, cui i suddetti Piani sono ancorati, non giova al riguardo.

Del resto, una funzione di programmazione ben strutturata combinata con un'attività di rendicontazione da parte dei Responsabili e un forte supporto del servizio di controllo di gestione consentirebbero un processo di valutazione più puntuale e certo sia nei tempi che nei giudizi.

Si evidenzia come l'implementazione di un circolo virtuoso di programmazione e controllo sia una leva fondamentale e strategica per il miglioramento della capacità di rendicontazione e quindi di organizzazione da parte di tutti i dipendenti dell'Ente, al fine di raggiungere gli obiettivi previsti nel proprio programma e alzare la qualità dei servizi erogati.

Per ottenere dei risultati significativi è fondamentale che anche l'attività di rendicontazione sul raggiungimento degli obiettivi da parte dei valutati sia tempestiva e non effettuata in un orizzonte temporale eccessivamente dilatato, rispetto all'anno oggetto di valutazione.

L'implementazione in maniera stabile e sistematica del sistema coordinato di rilevazione dell'impatto dei servizi sull'utenza e di misurazione della soddisfazione della stessa, elemento fondamentale, insieme a quello degli obblighi di trasparenza, per impostare al meglio, come previsto dalla legge, il sistema di valutazione del personale dipendente permette, finalmente, di effettuare i necessari riallineamenti rispetto alle criticità segnalate, in occasione delle precedenti relazioni, di cui si dovrà dare adeguata evidenza in occasione della relazione sulla performance per l'anno 2024.

Infine, si segnala che particolare rilievo dovrà essere dato nell'aggiornamento del PIAO 2025-2027:

1. alle disposizioni introdotte per effetto dell'art.3 del D.Lgs. n.222 del 13 dicembre 2023 che introducono l'obbligo per le PP.AA. di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. 165/2001 di individuare responsabile amministrativo che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità, cui siano assegnati specifici obiettivi programmatici e strategici;
2. alle disposizioni di cui all'art.4bis del D.L. 24 febbraio 2023 n.13, conv. nella L. 21 aprile 2023 n.41 in tema di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni con riguardo alla necessità di assegnare obiettivi annuali funzionali al rispetto dei tempi di pagamento ai responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali delle relative strutture. Tali obiettivi richiedono un sistema di monitoraggio e di rendicontazione basato sui dati desumibili dalla piattaforma di certificazione dei crediti e integrato con il sistema amministrativo contabile presente in Azienda, che va costruito attentamente. A tal proposito, si segnalano le indicazioni fornite dalla Circolare DFP e RGS n.1 del 03. 01.2024 e da ultimo dalla Circ. RGS n.15 del 5 aprile 2024;

3. al contenuto della direttiva Zangrillo del 14 gennaio 2025 con riguardo all'obiettivo formativo individuale di performance delle 40 ore annuali, ritenuto strategico per il potenziamento del capitale umano.

Il presente verbale viene contestualmente trasmesso al Presidente del CDA, avv. Augusto Morella, ed al Direttore, dott. Vincenzo Solomita.

L'OIV MONOCRATICO