



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

VERBALE DEL 20.6.2024

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

Il giorno **venti** del mese di **giugno** dell'anno **duemilaventiquattro**, alle ore 15,40 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 con mail del 20 aprile 2024 l'OIV chiedeva all'ASC A1 i seguenti elementi informativi:

- piano della performance 2023-2025 e correlato piano degli obiettivi 2023 con successive modifiche e integrazioni;
- breve relazione sui controlli interni posti in essere nell'anno 2023 e modifiche/integrazioni alla regolamentazione sul complessivo sistema dei controlli;
- breve relazione sul sistema di valutazione della performance del personale titolare e non di posizioni organizzative, realizzato nell'anno 2023 e modifiche/integrazioni alla regolamentazione vigente.

In data 23.05.2023 con prot.n. 2368 il Direttore Generale dell'ASC A1 riscontrava la suddetta richiesta, corredandola dei relativi documenti.

L'OIV, esaminata la documentazione trasmessa, ritiene opportuno riportare gli esiti nel seguente monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance, della Trasparenza ed integrità dei controlli interni.

PREMESSA GENERALE

Ai sensi dell'art.14, comma 4, lettera a), D.Lgs. n. 150/09, l'OIV monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni.

A partire dall'esercizio 2022, i contenuti ordinari del Piano triennale delle performance e del Piano triennale del contrasto alla corruzione e sulla trasparenza, confluiscono, insieme ad altri programmatori e secondo i livelli di sintesi previsti dalla normativa di riferimento, nel *Piano Integrato di Attività ed Organizzazione*. In tal senso l'**Azienda Speciale Consortile per la gestione delle politiche sociali nei comuni dell'ambito territoriale n. A1** (ASC A1) ha

approvato il suo primo PIAO 2022-2024 con delibera del CdA n. 78 del 30.11.2022, aggiornato poi per le annualità 2023-2025 in data 25/09/2023 con delibera del CdA n. 52.

Introdotta dal d.lgs. 150/2009 poi modificata dal d.lgs. 74/2017, il Sistema di misurazione e valutazione delle performance (SMVP) costituisce l'insieme dei principi, metodologie, modalità ed azioni che hanno ad oggetto la programmazione, il monitoraggio, la misurazione, la valutazione e la rendicontazione dei risultati dell'Azienda, posti in relazione con i soggetti e le strutture coinvolte nei processi produttivi aziendali. L'attuazione di tale Sistema consente quindi una puntuale valutazione dei risultati ottenuti dall'Azienda (performance strategica), dalle singole strutture operative in cui la Stessa si articola (performance organizzativa) e dalla correlata performance individuale dei singoli dipendenti, nel rispetto dei vigenti Contratti nazionali di riferimento (Contratto Funzioni Locali).

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. verbale del 12.12.2023) 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.

CICLO DELLA PERFORMANCE

Con deliberazione del CDA n. 52 del 25/09/2023 è stato adottato il PIAO contenente il Piano Triennale della Performance (PTP) 2023-2025 – Aggiornamento 2023 in forma semplificata trattandosi di Ente con meno di 50 dipendenti, con cui l'ASC A1 ha formalizzato l'avvio del ciclo di gestione della performance per l'anno 2023, sulla scorta del Piano esecutivo di gestione 2023-2025, approvato dal Cda con delibera n. 49 del 14.09.2023.

Per le politiche di performance adottate dall'Azienda nell'anno 2023 i principali stakeholders presi in considerazione per una valutazione dell'impatto prodotto sono stati:

- i minori ed i loro familiari, gli anziani, i disabili fisici e psichici, i soggetti a rischio di povertà ed esclusione sociale, gli immigrati;
- il personale dipendente, amministrativo, professionale e tecnico;
- le Istituzioni tra cui le principali: La Regione Campania, l'ASL;
- le Associazioni di volontariato e di tutela dei pazienti.

Si riscontra un ritardo nell'assegnazione degli obiettivi che rischia di svalutare tutto il processo del ciclo della performance; pertanto, si auspica per il futuro una anticipata attribuzione degli obiettivi di performance oltre all'implementazione di sistema coordinato di rilevazione dell'impatto dei servizi sull'utenza non solo esterna, ma anche interna (vedi ad es. i sociali versus servizi amministrativi) e rappresentato il suo collegamento con la valutazione ottenuta dalle singole strutture sulla performance organizzativa.

Inoltre, in mancanza di un sistema strutturato ed esteso di rilevazione della soddisfazione della customer satisfaction rispetto ai servizi erogati, si suggerisce la rilevazione, per singolo centro di responsabilità, di reclami, encomi, ringraziamenti o quant'altro, rilevabile direttamente in Azienda o attraverso social media, strumenti telematici o altre modalità interattive. Una volta eseguita la rilevazione, la stessa andrebbe inserita nella Relazione sulla Performance nella specifica sezione implementandola.

Per il fattore di valutazione relativo al rispetto della normativa sulla trasparenza e all'anticorruzione andrebbe acquisito per singolo centro di responsabilità, quanto riscontrato dal RPCT per l'anno di competenza, estrapolabile dalla Relazione annuale dello stesso e/o dal PPCT, nonché dal monitoraggio annuale degli adempimenti previsti dall'ANAC. A tal

fine andrebbe inserita nella Relazione sulla Performance, nella relativa sezione, un focus specifico.

ADEMPIMENTI ANNUALI SULLA TRASPARENZA

In premessa c'è da rilevare che la novità dell'introduzione da parte di ANAC nel 2023 di una nuova e isolata scala di valutazione pari al 100% dei vari adempimenti e la profonda modifica, rispetto alla precedente, dell'alberatura delle sottosezioni della griglia, in particolare nella sezione Bandi di gara e contratti, ha messo in oggettiva difficoltà l'OIV e, allo stesso tempo, anche le strutture aziendali deputate all'alimentazione delle specifiche parti del sito.

Nondimeno l'OIV ha deciso di applicare un criterio di massima prudenzialità nell'attribuire le percentuali di adesione, in particolare al 100%, riservandosi di approfondire poi le situazioni non ottimali nel successivo previsto monitoraggio di novembre/dicembre.

Tale criterio è stato applicato in particolare (ma non esclusivamente) sulla Macrofamiglia (sottosezione livello 1) "Bandi di gara e contratti" che è quella che ha comportato le maggiori difficoltà di controllo, sia per la numerosità degli atti inseriti sia per la mancanza nel sito aziendale di una suddivisione in caselle specifiche con la "Denominazione del singolo obbligo" che rendesse possibile e fattibile una verifica efficace dello stesso (come da schema predisposto da ANAC).

Conclusivamente l'OIV per quanto sopra argomentato, avvalendosi della facoltà di formulare proposte e raccomandazioni, nonché di comunicare le criticità riscontrate, suggeriva alle strutture aziendali competenti di attivarsi per superare dette criticità in vista del successivo monitoraggio di fine anno. Inoltre l'OIV nel rilasciare la certificazione relativa all'attestazione annuale sul rispetto degli obblighi di trasparenza per l'anno 2023, secondo la griglia predisposta da ANAC (Delibera n. 203/2023), si è impegnato ad analizzare, successivamente, lo stato dell'arte sul sito della ASC A1 di tutti gli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente, non limitandosi solo a quelli oggetto di certificazione e attestazione per l'anno in corso, per le quali si rimanda alle specifiche criticità riscontrate nel corso della rilevazione.

L'esito del controllo ha registrato delle carenze, prontamente segnalate alle strutture aziendali.

CONTROLLI INTERNI

I controlli interni, disciplinati dalle norme vigenti, sono finalizzati a:

1. *garantire la legittimità, regolarità amministrativa e contabile e correttezza dell'azione amministrativa (**controllo di regolarità amministrativa e contabile**);*
2. *verificare l'efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto tra costi e risultati (**controllo di gestione**);*
3. *valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti (**controllo strategico**);*
4. ***controllo sugli equilibri finanziari;***
5. ***controllo sulla qualità dei servizi prestati.***

L'ASC A1 ha approvato il Regolamento dei controlli interni con deliberazione del CDA n.48 del 31.08.2022. L'unità organizzativa responsabile dei controlli interni è composta dal Direttore Generale, dai Responsabili delle aree organizzative del servizio finanziario e degli assistenti sociali attraverso l'utilizzo di un sistema informativo.

Il primo report sui controlli successivi di regolarità amministrativa relativo al periodo 01.01.2023- 31.12.2023 è pervenuto allo scrivente OIV con prot. n.2662 del 31.05.2024 nel

quale sono state effettuate alcune raccomandazioni volte a precisare meglio la premessa di diritto e l'istruttoria, contenenti delle carenze che, tuttavia, non ne hanno determinato la necessità di rettifica e/o revoca.

A tal proposito si segnala la necessità che tali report pervengano con tempestività e semestralmente come previsto dal su citato regolamento, anche al fine di promuovere un audit interno tempestivo e che si tenga conto dei rilievi in sede di valutazione della performance individuale.

VALUTAZIONI CONCLUSIVE SUL MONITORAGGIO

Il processo di programmazione, valutazione e controllo, se correttamente implementato, consente di valutare la Performance dell'Ente 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. 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 2023 sono state adottate misure che hanno posto le premesse per superare nel 2024 gran parte delle criticità emerse.

Una maggiore attenzione dei 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, leva fondamentale 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 in un orizzonte temporale eccessivamente dilatato rispetto l'anno di valutazione.

Sempre a parere dello scrivente Organismo di Valutazione, si rende necessaria anche l'implementazione in maniera stabile e sistematica di un 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. La mancata erogazione dei premi dal 2021 permette, tuttavia, di effettuare i necessari riallineamenti rispetto alle criticità segnalate, di cui si dovrà dare evidenza in occasione della relazione sulla performance per ognuno degli anni di riferimento.

Per quanto riguarda il rispetto degli obblighi di trasparenza e relativa pubblicazione sono state superate alcune delle criticità rilevate dallo scrivente Organismo di Valutazione nell'anno 2023, anche se il livello di implementazione della Sezione "Amministrazione Trasparente" è ancora da migliorare.

Infine si segnala che particolare rilievo dovrà essere dato nell'aggiornamento del PIAO 2024-2026 e nella stesura dei successivi:

1. alle nuove 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.

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

L'OIV MONOCRATICO