



Azienda Servizi alla Persona Opus Civium

Comuni di Bagnolo in Piano, Cadelbosco di Sopra, Castelnovo di Sotto
Unione Terra di Mezzo

AL PRESIDENTE

AL DIRETTORE GENERALE

ALLA STRUTTURA TECNICA PERMANENTE

ALLA ASSEMBLEA DEI SINDACI
**AZIENDA SERVIZI ALLA PERSONA
OPUS CIVIUM**

RELAZIONE ANNUALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE, DI CUI ALL'ART. 14, COMMA 4, LETT. A) DLGS. 150/2009 SULLO STATO NEL 2020 DEL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA COMPLESSIVO DELLA VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA ED INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI DELL'AZIENDA SERVIZI ALLA PERSONA "OPUS CIVIUM".

1. PREMESSA

Questa relazione rappresenta il momento di verifica annuale circa la corretta applicazione da parte dell'Azienda Servizi alla Persona "Opus Civium" delle disposizioni previste dal D. Lgs. n.150/2009, dalle diverse deliberazioni della ex CiVIT nonché dal relativo Regolamento di adeguamento dell'ordinamento dell'Azienda allo stesso decreto.

L'Azienda Servizi alla Persona "Opus Civium", in ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. n.150/2009, ha costituito il Nucleo di valutazione in forma monocratica. Il D. Lgs. n.150/2009 prevede che il Nucleo di valutazione, tra le altre sue funzioni, è chiamato a svolgere il monitoraggio complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni elaborando una relazione annuale, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a) D. Lgs. n.150/2009, nonché ad attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, ai sensi del predetto art. 14, comma 4, lett. g) dello stesso Decreto.

Il disposto dell'art. 14, comma 4 del D. Lgs. n.150/2009 costituisce un punto di riferimento e ribadisce tra le funzioni fondamentali da attribuire al Nucleo di valutazione il monitoraggio e la relazione annuale sullo stato dei controlli interni e la promozione ed attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.

2. ADEGUAMENTO DELL'ENTE ALLA RIFORMA

Al fine di contestualizzare l'analisi occorre tenere conto che il 2016 è stato l'anno dell'introduzione e della implementazione degli strumenti e delle metodologie di lavoro funzionali alla applicazione della nuova normativa in materia di ciclo di gestione delle performance. L'Azienda Servizi alla Persona "Opus Civium" ha avviato il ciclo di gestione delle performance previa adozione del Regolamento di adeguamento dell'ente, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 37/2015. Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 35 del 27/07/2016 è stato approvato il sistema di misurazione e di valutazione della performance con conseguente informativa alle Organizzazioni Sindacali.

L'adeguamento, introdotto nel 2016 per tenere conto delle innovazioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, ha favorito l'implementazione nell'Azienda del "ciclo di gestione della performance", un sistema integrato di programmazione, monitoraggio, misurazione, valutazione e rendicontazione dell'attività dell'Azienda; sono stati inoltre individuati i soggetti responsabili del processo di misurazione e valutazione della performance.

3. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Nel corso del 2016 è stato introdotto un nuovo Sistema di misurazione e valutazione delle performance individuali. Gli esiti derivati dalla applicazione del Sistema dimostrano, come si evince dalla Relazione finale sulle performance per l'anno 2020, gli effetti ottenuti con l'applicazione del Sistema medesimo nell'anno di riferimento.

Come già detto in occasione della Relazione finale dell'anno 2019, lo stesso a questo punto ha necessità di essere adeguato alle novità introdotte dal D. Lgs. n.74/2017, dal CCNL 21.5.2018, dalle Linee Guida n.5/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica e dalla deliberazione n.177/2020 ANAC.

Per quanto è stato possibile osservare dal Nucleo di valutazione nel corso del 2020, il Sistema di valutazione delle performance:

- a) ha orientato l'attività operativa e gestionale dell'Azienda ai risultati pianificati;
- b) ha orientato i comportamenti organizzativi diffusi;
- c) ha sviluppato nei soggetti incaricati di funzione dirigenziale la capacità di azioni finalizzate al perseguimento dei fini dell'azienda e allo sviluppo dei servizi erogati;
- d) ha favorito lo sviluppo di una "cultura gestionale" basata su obiettivi e risultati;
- e) ha correlato maggiormente l'erogazione di compensi economici ai risultati.

Anche il processo di valutazione del personale ha garantito il principio della differenziazione tra i fattori oggetto di valutazione previsti dal vigente sistema di valutazione del personale dipendente e in ogni caso non sono rilevabili particolari e specifiche violazioni in materia di obblighi dirigenziali anche con specifico riferimento a quanto previsto dall'art.7, comma 6 e dall'art.36, comma 3 del D. Lgs. n.165/2001 nonché dall'art.1, commi 39 e 40 della L. n.190/2012.

Apprezzabile il percorso attivato dai valutatori nelle fasi:

1. di *coaching* periodico, che ogni valutatore deve garantire per aiutare il valutato ad ottenere la migliore prestazione facilitando ed accompagnando nel contempo il suo sviluppo professionale;
2. di consuntivazione e valutazione della performance individuale ovvero la discussione formale dei risultati ottenuti.

4. FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE

Nel 2016 l'Azienda ha avviato un percorso finalizzato alla competente introduzione degli strumenti operativi di programmazione gestionale secondo quanto previsto dal D. Lgs.n.150/2009; ha garantito sia la catalogazione degli obiettivi nell'ambito del ciclo della gestione della performance che la costruzione degli indicatori di risultato nella predisposizione formale del Piano delle performance. Tale percorso è stato confermato nell'anno 2020.

L'Azienda Servizi alla Persona "Opus Civium" ha dato corso al ciclo di gestione della performance nell'anno di riferimento approvando sia il Bilancio di Previsione 2020-2022 che il Piano della Performance 2020-2022 e gli Obiettivi Operativi Anno 2020.

Nel corso dell'anno il Nucleo di valutazione si è limitato, non avendo titolo ad entrare nel merito delle scelte operate dall'Azienda, a verificare le modalità di svolgimento del processo di definizione degli obiettivi, partendo dalla definizione dell'albero della performance al fine di renderli conformi ai principi previsti dall'art. 5, comma 1 del D. Lgs. n. 150/2009.

Il Piano delle Performance contiene non solo obiettivi strategici che derivano dalla strategia dell'Azienda ma anche obiettivi funzionali e operativi tendenti a logiche migliorative di erogazione dei servizi esistenti forniti dall'Azienda, ad attivarne dei nuovi oltre al mantenimento dei livelli quali-quantitativi già in essere, soprattutto in un anno come quello di riferimento che è stato fortemente caratterizzato dalla situazione emergenziale dovuta a Covid-19.

L'Azienda Servizi alla Persona "Opus Civium" nel corso del 2020 ha comunque garantito:

- a) una differenziazione tra obiettivi prioritari (individuati nelle linee strategiche) e attività istituzionali ordinarie, qualificati secondo il risultato atteso legato al miglioramento e/o allo sviluppo di attività e servizi;
- b) una progressiva messa a punto di un sistema di indicatori delle prestazioni e dei livelli di servizio;
- c) la completa mappatura dei processi e delle attività dell'ente, al fine di orientare una pianificazione maggiormente rivolta all'esterno.

Tra gli aspetti da potenziare vi è la necessità:

- di introdurre indicatori multidimensionali;
- di avviare una valutazione dei risultati secondo l'ottica dei diversi portatori di interesse.

Si sottolinea l'opportunità di considerare in ogni caso il processo di pianificazione come un momento strategico del ciclo di programmazione soprattutto nella fase di definizione degli indicatori di performance e dei relativi targets: la strategicità politica di un programma non può essere osservata che con la dimensione, il valore e la significatività degli obiettivi operativi annuali e dei relativi indicatori.

E' utile dare continuità al processo di definizione delle fasi, dei tempi, dei ruoli e delle responsabilità del ciclo di gestione della performance per garantire un efficace processo di declinazione degli obiettivi, sia nel tempo (dagli obiettivi strategici di lungo periodo a quelli operativi di breve periodo), sia dai livelli organizzativi più elevati dell'Azienda fino alle singole unità organizzative ed agli individui, secondo l'approccio comunemente definito "a cascata" (cascading).

In linea generale gli obiettivi pianificati nell'anno 2020, come già detto per le annualità precedenti, sono stati:

- a) definiti come i risultati attesi dall'organizzazione nel periodo di riferimento;
- b) riferiti anche alla normale operatività o a progetti o processi di lavoro specifici;
- c) selezionati opportunamente, in relazioni ai fini istituzionali dell'Azienda e per contrastare l'impatto dell'emergenza sanitaria dovuta a Covid-19;
- d) concordati in tempo utile tra il valutatore e il valutato;
- e) adeguati alle risorse e al tempo a disposizione, e contemporaneamente sfidanti e orientati alla soluzione di problemi;
- f) sufficientemente chiari e precisi;
- g) descritti in modo sintetico senza tralasciare le attività che si prevede di porre in essere, evitando elencazioni lunghe e ridondanti;
- h) in grado di rappresentare nell'insieme gli aspetti più qualificanti della prestazione.

Il ciclo di gestione delle performance, inserito nell'ambito del processo di redazione dei documenti di programmazione finanziaria e di bilancio dell'Azienda, è stato raccordato con le scadenze relative ai cicli programmazione finanziaria e di bilancio aziendali, anche se con qualche scostamento.

Il Piano delle performance ha generalmente soddisfatto le finalità di cui alla deliberazione n. 112/2010 della CiVIT ovvero *"la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance"* in quanto in esso è possibile:

- 1) risalire ai percorsi metodologici attraverso i quali si è arrivati ad individuare gli obiettivi operativi correlati alla strategia;
- 2) rilevare il "legame" che sussiste tra i bisogni della collettività (in ogni caso tralasciati dal Consiglio di Amministrazione), la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'amministrazione;
- 3) verificare ex post la correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, target).

In esso sono esplicitati:

- a) le linee strategiche, gli obiettivi strategici ed operativi;
- b) gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance;
- c) gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e non ed i relativi indicatori;
- d) il collegamento con il processo ed i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

Si evidenzia comunque la necessità di favorire, come già detto per le annualità precedenti, una maggiore propensione in fase di pianificazione strategica e operativa alla costruzione di indicatori di performance anche nella tipologia degli indicatori di impatto e di implementare strutture di memorizzazione “evoluta” di dati aziendali (prodotti e indicatori di outcome, di output, di efficienza, efficacia e qualità), che possono risultare di utilità per future, prevedibili, possibili analisi e/o applicazioni per il supporto ad attività decisionali dell’Azienda.

Molto positivo è risultato il processo finalizzato alla completa mappatura delle attività e dei prodotti, al fine di dare corso alla implementazione completa di un sistema di indicatori di performance qualitativa per rappresentare specifici standard qualitativi sia per misurare e valutare la performance organizzativa sia per impostare efficaci processi di miglioramento continuo.

5. ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Nel corso del 2020 il Nucleo di valutazione ha potuto verificare che con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione si è proceduto entro i termini all’approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione per il triennio 2020 – 2022.

Il Nucleo di valutazione ha attestato la veridicità e la completezza della sezione “Amministrazione trasparente” nel rispetto di quanto previsto dalle deliberazioni A.N.Ac.

6. I CONTROLLI INTERNI

I controlli interni dell’ASP Opus Civium sono ordinati secondo il principio della distinzione tra funzioni di indirizzo e compiti di gestione.

L’attività di controllo e di valutazione della gestione operativa è volta ad assicurare il monitoraggio permanente e la verifica costante della realizzazione degli obiettivi e della corretta, tempestiva, efficace, economica ed efficiente gestione delle risorse, nonché, in generale, l’imparzialità ed il buon andamento dell’azione amministrativa, con particolare riferimento all’attività assolta dagli organi tecnici, da attuarsi mediante apprezzamenti comparativi dei costi e dei rendimenti.

In particolare oltre al Revisore Unico che effettua le verifiche per assicurare il regolare andamento della gestione finanziaria, contabile e patrimoniale e la regolarità amministrativa dell’Azienda.

7. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI INDICATORI DELLE ATTIVITÀ DI FUNZIONAMENTO

Nel corso del 2020 è stato consolidato il Piano delle attività di funzionamento anche per impostare la gestione degli standard di qualità dei servizi dell’Azienda.

8. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL’NUCLEO DI VALUTAZIONE

Ai fini della presente relazione e dell’esame complessivo del funzionamento del Sistema, il Nucleo di valutazione ha adottato le seguenti modalità di indagine:

- a) raccolta di informazioni specifiche ed evidenze documentali, presso gli uffici coinvolti dai diversi processi, attraverso l’operato della struttura tecnica permanente, con particolare ricorso alle modalità “a distanza” per le note conseguenze dovuta alla situazione emergenziale;
- b) indagini per il reperimento delle informazioni sui canali di comunicazione via web dell’Azienda, in modo da valutarne anche il grado di trasparenza e di coinvolgimento degli utenti esterni;
- c) interviste a diversi soggetti del processo di valutazione;
- d) resoconti sull’attività svolta e verifica, anche a campione, delle dichiarazioni rese.

Si è cercato di fondare il giudizio su ciascuno degli elementi esaminati, ove possibile, sulla base di evidenze documentali o attraverso incontri. Generalmente si può affermare che il complesso dei processi si è svolto correttamente e compatibilmente con le risorse umane e tecniche attualmente a disposizione.

9. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

- a) dare continuità al processo di consolidamento tra la pianificazione della performance e la programmazione economico-finanziaria;
- b) supportare un puntuale monitoraggio dei processi e delle attività dell'ente al fine di orientare una pianificazione maggiormente rivolta all'esterno e alla qualità dei servizi;
- c) implementare un progressivo impiego di indicatori multidimensionali e perseguire una progressiva messa a punto di un sistema di indicatori delle prestazioni e dei livelli di servizio comprendenti aspetti di efficacia, efficienza, economicità e qualità;
- d) introdurre indicatori di outcome tra gli indicatori relativi ad obiettivi che hanno un impatto su stakeholder esterni;
- e) introdurre una catalogazione puntuale degli indicatori di performance;
- f) implementare un sistema informativo adeguatamente strutturato che permetta l'individuazione di obiettivi coerenti con le strategie prescelte al fine di implementare nel tempo il controllo strategico;
- g) avviare il processo di adeguamento del Sistema di misurazione e di valutazione della performance al CCNL 21.5.2018, alle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica n.5/2019 e alla delibera n.177/2020 dell'ANAC

Lì, 16 settembre 2021

Il Nucleo di Valutazione
Dott. Claudio Geniale

