



**Organismo Indipendente di Valutazione**

**RELAZIONE ANNUALE DI MONITORAGGIO  
SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI  
CONTROLLI INTERNI  
DELL'ASP REGGIO EMILIA CITTÀ' DELLE PERSONE**

**Periodo: 1.01.2024 – 31.12.2024**

## 1. PREMESSA

La presente relazione ha lo scopo di illustrare le attività svolte dall'Organismo Indipendente di Valutazione conformemente a quanto previsto dalle normative vigenti.

Il D.Lgs 150/1999 all'art. 14, nel richiamare i controlli previsti dal D.Lgs 286/1999, pone l'accento sul "ciclo di gestione delle performance", nel quale confluiscono il controllo di gestione, la valutazione dirigenziale e il controllo strategico.

L'attuale OIV della ASP Reggio Emilia Città delle Persone è stato nominato in forma monocratica con delibera n. 2022/37 del 6.10.2022 dal Consiglio di Amministrazione.

## 2. SINTESI DELLE ATTIVITA' SVOLTE

Si riporta di seguito il percorso di lavoro attuato dall'OIV nel periodo di riferimento.

Nei capitoli successivi, i vari temi saranno descritti in modo più organico fornendo anche informazioni di dettaglio sull'esito delle attività svolte, sui monitoraggi compiuti e sui risultati rilevati.

- Presa visione della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024-2026 e verifica dell'adeguata mappatura dei processi ritenuti critici.
- Presa visione e verifica della relazione annuale del RPCT sull'anno 2023.
- Presa visione e verifica degli obiettivi di performance 2024 poi integrati nel PIAO 2024-2026 nella sottosezione Performance.
- Presa visione del PIAO 2024-2026.
- Verifica degli obiettivi 2023 raggiunti e validazione della relativa relazione di Performance 2023.
- Individuazione, esame e validazione di un nuovo sistema di misurazione e valutazione della Performance organizzativa e individuale per la valorizzazione delle persone.
- Riunioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e sui miglioramenti apportabili, verifiche dirette sul sito amministrazione trasparente, confronti con RPCT.
- Verifica dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2024 in collaborazione col RPCT aziendale. Revisione dei miglioramenti e adeguamenti effettuati, caricamento sul sito ANAC dedicato della conseguente tabella, stampa dei relativi elaborati e rilascio della relativa attestazione.
- Riunioni di discussione sull'applicazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance.
- Presa visione, discussione, verifica e validazione delle valutazioni di performance individuale effettuate relative all'anno 2022.

- Presa visione, discussione, verifica e validazione delle valutazioni di performance individuale effettuate relative all'anno 2023.
- Presa visione, discussione, verifica e validazione delle valutazioni di performance individuale dei dirigenti di vertice relative all'anno 2022.
- Presa visione, discussione, verifica e validazione delle valutazioni di performance individuale dei dirigenti di vertice relative all'anno 2023.
- Costruzione di un percorso organizzativo per l'individuazione condivisa degli obiettivi 2025.

### **3. MONITORAGGIO DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI**

#### **3.1. Controllo di Gestione**

L'ASP Reggio Emilia Città delle Persone sta consolidando il controllo di gestione, per quanto attiene al sistema di programmazione, alla gestione per budget, al controllo di gestione (reporting) e alla contabilità analitica.

Il bilancio preventivo viene deliberato puntualmente con un budget organizzato con schede per 4 settori/aree (Generale, Risorse Umane e finanziarie, Patrimonio, Servizi alle persone). Sono presenti un sistema di reporting aziendale a supporto del monitoraggio del budget e una procedura annuale del budget che indica gli obiettivi prioritari da raggiungere.

#### **3.2. Valutazione del Personale**

Il ciclo di gestione della performance organizzativa dell'azienda è integrato con quello della performance individuale attraverso il sistema di programmazione che, a partire dalle linee strategiche di indirizzo sulla programmazione pluriennale ed annuale, prevede la definizione e la declinazione degli obiettivi aziendali a tutti i livelli dell'organizzazione. Il direttore assegna gli obiettivi ai suoi riporti diretti e ai dirigenti di area e questi ultimi li assegnano ai propri collaboratori diretti e questi a loro volta, se hanno responsabilità di gestione di persone, li assegnano ai propri collaboratori.

Nel 2024 è stato utilizzato il nuovo sistema di valutazione e valorizzazione delle persone per cui ciascun professionista viene valutato in base ai risultati individuali raggiunti, al raggiungimento degli obiettivi della propria unità operativa, struttura, settore, azienda, al contributo assicurato all'organizzazione e al proprio servizio e in relazione alle competenze espresse.

La performance individuale di ciascun professionista viene misurata attraverso specifica scheda annuale.

La scheda è articolata in 3 sezioni distinte:

- Sez. A Obiettivi di team, nucleo, struttura, azienda raggiunti
- Sez. B Obiettivi individuali raggiunti
- Sez. C Contributi individuali e impegno assicurati al raggiungimento dei risultati dell'organizzazione e del proprio Servizio/nucleo/ UO.

La valutazione del personale è effettuata in prima istanza dal soggetto cui è assegnata la responsabilità della risorsa umana ed è preceduta da una autovalutazione del professionista. La valutazione delle competenze avviene attraverso l'utilizzo di una seconda scheda che analizza le competenze tecnico-specialistiche, organizzative, relazionali ed eventualmente manageriali per le persone che hanno responsabilità di gestione; questa valutazione non rileva per l'assegnazione dell'eventuale premialità economica.

Le valutazioni vengono effettuate per tutto il personale con l'utilizzo delle due schede adottate.

La valutazione di prima istanza viene effettuata nel rispetto del regolamento attraverso le fasi di autovalutazione e valutazione; nel periodo di riferimento non sono state sottoposte all' OIV richieste di valutazione di seconda istanza.

#### **Sintesi di monitoraggio:**

Sono state recepite le indicazioni date dall'OIV per il miglioramento complessivo dell'utilizzo del nuovo Sistema di valutazione. Altre indicazioni sull'utilizzo della valutazione delle competenze sono in via di sperimentazione.

### **3.3. Controllo strategico**

Il controllo strategico previsto dal D.Lgs 286/1999 è stato aggiornato dal Ciclo di gestione della performance previsto dal D.Lgs 150/2009, che viene formalizzato attraverso due documenti principali: il Piano delle Performance confluito come parte integrante nel PIAO (sottosezione 2.2) e la Relazione della Performance (RdP). Di seguito si riporta il monitoraggio di quanto sviluppato nel periodo considerato.

#### **3.3.1. Piano della Performance e PIAO**

Dato atto che il PIAO, di durata triennale con scorrimento annuale, definisce:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- la strategia di gestione del capitale umano, gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
- gli strumenti e gli obiettivi di reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa ed il raggiungimento degli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;



- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere;

L'ASP Reggio Emilia Città delle Persone ha adottato entro i termini previsti il PIAO 2024-2026 con la sottosezione 2.2 Performance.

Si dettaglia il processo rilevato:

- La Direzione aziendale definisce le linee di programmazione strategiche aziendali in base agli obiettivi assegnati dal DUP del Comune di Reggio Emilia ed alle indicazioni ricevute dal Consiglio d'Amministrazione; tali obiettivi vengono poi declinati in obiettivi operativi (e relativi indicatori e valori attesi).
- Il monitoraggio periodico si svolge durante l'anno: attraverso il monitoraggio dell'andamento degli indicatori a confronto con i valori attesi; si evidenziano eventuali scostamenti e si individuano eventuali azioni correttive.
- La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi riguarda sia gli adempimenti che gli obiettivi misurabili, posto che per tutti gli obiettivi è precisato l'indicatore preposto e il valore atteso per l'anno di riferimento. La valutazione sul raggiungimento degli obiettivi viene espressa in percentuale, da un minimo di 0 ad un massimo di 100%, con percentuali intermedie, in rapporto al valore di consuntivo rispetto ai valori di range fissati.

### 3.3.2. Relazione sulla Performance

Per quanto attiene alla Relazione sulle attività e sulla Performance 2023, ASP Reggio Emilia Città delle Persone ha prodotto la Relazione annuale e pubblicata nel sito Amministrazione Trasparente.

Nella relazione sono dettagliate le attività prodotte e il grado di raggiungimento degli obiettivi.

#### **Sintesi di monitoraggio:**

La relazione annuale Performance 2023 è stata predisposta e rendiconta le attività prodotte e gli obiettivi raggiunti ed è disponibile nel sito internet dell'Azienda nella sezione Amministrazione Trasparente.

È stato anche redatto il PIAO 2024-2026, che comprende anche il Piano della Prevenzione Corruzione e Trasparenza (alla sottosezione 2.3) ed il Piano della Performance (alla sottosezione 2.2), ed è disponibile nel sito internet dell'Azienda nella sezione Amministrazione Trasparente.

## 4. ULTERIORI AMBITI DI LAVORO

### 4.1. Prevenzione della Corruzione

È stata incontrata la RPCT dell'ASP Reggio Emilia Città delle Persone che, in applicazione della Legge n.190/2012 sulla prevenzione della corruzione e del D.Lgs. n.33/2013 di riordino degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della Pubblica Amministrazione, ha evidenziato di aver adottato i seguenti atti:

- Formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.
- Individuazione dei processi con l'inserimento di aree soggette a rischi di corruzione.
- Mappatura delle responsabilità degli obblighi di pubblicazione.

### 4.2. Trasparenza

La normativa sulla trasparenza della Pubblica Amministrazione è stata fortemente rivista nell'ambito della L. 190/2012, quale strumento fondamentale di contrasto ai fenomeni corruttivi, attraverso il S.Lgs. 33/2013 e aggiornata poi dal D.Lgs. 97/2016.

#### Sintesi di monitoraggio:

Il nuovo Piano triennale prevenzione della corruzione e trasparenza 2024-2026 è stato pubblicato come sottosezione 2.3 del PIAO 2024-26.

È stata predisposta e pubblicata la relazione annuale del RPCT sull'anno 2023.

Il monitoraggio effettuato sull'applicazione della normativa della trasparenza secondo le indicazioni ANAC ha evidenziato l'adeguamento dell'Azienda alla normativa in questione.

A seguito del monitoraggio è stata caricata sul sito dell'ANAC la rilevazione relativa all'attestazione sul grado di assolvimento degli obblighi di pubblicazione, di cui alla Delibera ANAC 270/2024, che è stata acquisita a sistema con numero di registrazione 51714 entro i termini previsti.

## 5. CONCLUSIONI E PROSPETTIVE

L'OIV nel periodo di riferimento ha svolto diverse attività come documentate nella relazione sopra riportata. Particolarmente rilevanti al riguardo risultano le indicazioni introdotte nel sistema di misurazione e valutazione della performance e nei processi per l'anticorruzione e trasparenza.

In conclusione, l'attività di monitoraggio effettuata dall'OIV, nei vari ambiti di propria competenza e nei tempi e nei limiti sopra evidenziati, ha consentito di evidenziare un buon livello di rispetto da parte dell'Azienda della normativa vigente, una progressiva accelerazione temporale nella adozione degli atti aziendali annuali ed un adeguamento ai miglioramenti richiesti indicati dall'OIV.

### **Organismo Indipendente di Valutazione**

Prof. Marco Rotondi

