

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Allegato n. 2 al documento di validazione della Relazione sulla performance 2025

RELAZIONE DI ACCOMPAGNAMENTO AL DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2025

(valida anche come relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativa all'anno 2025)

1. PREMESSA

L'attuale OIV è stato nominato con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 5 del 9 maggio 2023 e si è insediato in data 11 maggio 2023, con successiva proroga fino al 31 dicembre 2027 come da deliberazione dell'Amministratore Unico n. 10 in data 8 maggio 2025.

2. PRESENTAZIONE DEL DOCUMENTO

Il presente allegato, che fa parte integrante del "Documento di validazione della Relazione sulla performance 2025", viene redatto, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a), del D. Lgs. n. 150/2009, secondo le linee guida per la validazione, da parte dell'OIV, della Relazione sulla performance definite dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dalle relative delibere CIVIT e ANAC.

La validazione della Relazione da parte dell'OIV costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del "ciclo di gestione della performance": è l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione stessa e il punto di passaggio dal processo di misurazione e valutazione e dalla rendicontazione dei risultati raggiunti all'accesso agli strumenti per premiare il merito a conclusione del Ciclo 2025.

La relazione che l'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Città di Piacenza" ha prodotto è un documento sintetico che consta di 47 pagine, corredate da tabelle per una più agevole lettura e comprensione da parte degli stakeholder. Il documento è sufficientemente chiaro e comprensibile, anche per la citata presenza di tabelle.

Si dà atto, infine, che i "documenti del ciclo di gestione della performance" sono stati pubblicati sul sito dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente.

3. I CRITERI DI RIFERIMENTO

Si premette che la relazione sulla performance, così come il Programma sulla Trasparenza, secondo quanto espresso dalle linee guida e delibere sopra riportate ha come scopo principale quello di fornire una sintesi dei principali risultati raggiunti, analizzare il contesto di riferimento e

le risorse disponibili, illustrare il processo di misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali, presentare il bilancio di genere. In sostanza, la sua funzione principale è quella di comunicazione verso l'esterno.

Per la validazione della relazione 2025 si è tenuto conto di quanto previsto dalle delibere ANAC, già CIVIT, n. 5 e 6/2012 e ss.mm.ii. Pertanto, la validazione ha tenuto conto dei seguenti criteri:

- a) conformità (compliance) della relazione a quanto previsto nelle delibere sopra ricordate,
- b) attendibilità dei dati e delle informazioni contenute nella relazione, attraverso l'attivazione di opportuni accertamenti e verifiche, effettuati sia attraverso l'interlocuzione diretta con i responsabili sia attraverso l'accesso alle relative sezioni del sito istituzionale dell'Ente, che ha consentito di esaminare i relativi documenti;
- c) comprensibilità, attraverso una redazione in forma sintetica, chiara e immediatamente comprensibile all'utenza.

Tuttavia, si è tenuto anche conto dei criteri indicati per la redazione della Relazione nelle linee guida n. 3/2018 del D.F.P., compatibilmente con la natura e le caratteristiche dell'Ente. Di conseguenza, è stata valutata anche la presenza dei seguenti elementi:

- 1) coerenza fra i contenuti della Relazione e i contenuti del Piano della Performance (sezione del PIAO) relativa all'anno di riferimento,
- 2) coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione,
- 3) presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia della performance organizzativa che individuali) inseriti nel piano,
- 4) verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza,
- 5) verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori,
- 6) affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione,
- 7) effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali sconti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- 8) adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nella sezione del PIAO relativa al Piano della Performance,
- 9) conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida di D.F.P., CIVIT e ANAC;
- 10) sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.),
- 11) chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o riferimenti normativi, ecc.)

Per ognuno dei succitati punti è fornita nell'allegato n. 1 al documento di validazione della Relazione sulla performance 2025, come sopra riportato, una tabella riassuntiva con il commento dell'OIV e il relativo impatto ai fini della validazione della Relazione, cui si rimanda per le valutazioni di merito. Nel prosieguo del presente documento si fornirà un commento sintetico sulle principali evidenze della Relazione oltre a fornire sintetici riferimenti al funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

4. IL PROCESSO DI VALIDAZIONE

Nel processo di validazione l'OIV ha tenuto conto di quanto evidenziato nella sezione "valore pubblico, performance e anticorruzione" del PIAO, approvato dall'Amministratore Unico dell'Ente con deliberazione n. 15 del 14 luglio 2025. L'approvazione del PIAO nella seconda metà dell'anno non ne ha compromesso la caratteristica di programmazione in quanto progetti e obiettivi sono stati definiti in continuità con i Piani Programmatici per i trienni precedenti, in particolare con quello per il triennio 2025/2027.

L'analisi e la valutazione dei materiali così come gli approfondimenti effettuati, attraverso un approfondito esame delle relative sezioni del sito istituzionale, hanno consentito una attenta disamina dei risultati raggiunti e fornito un quadro conoscitivo completo delle azioni programmate e realizzate per il 2025.

Si è così completato il processo di verifica propedeutico alla validazione della Relazione sulla performance, già avviato attraverso prime interlocuzioni con l'Ente, cui è seguita la verifica del rispetto degli obblighi relativi alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza sul portale ANAC dedicato in data 26 giugno 2025, con il successivo monitoraggio relativo alla verifica del superamento delle criticità rilevate in fase di verifica e dell'avvenuto conseguente adeguamento, effettuato in data 27 novembre 2025.

La "Relazione sulla performance 2025" è stata trasmessa in bozza il giorno 7 luglio 2026 all'OIV che ha proposto marginali integrazioni tese a migliorarne comprensione e leggibilità. Si è così definita la versione finale della relazione in vista del successivo passaggio deliberativo da parte dell'Amministratore Unico.

Di particolare importanza è stato l'instaurarsi di un costante confronto costruttivo tra l'OIV e la Struttura tecnica di supporto per il monitoraggio, la misurazione e la valutazione della performance.

L'esame documentale e sui contenuti della Relazione è stato indirizzato primariamente alla comprensione, in una visione di sintesi, del grado di raggiungimento degli obiettivi annuali previsti.

Nel corso dell'attività di verifica, non sono emerse incoerenze o elementi tali da fare dubitare sull'attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nei documenti pubblicati nelle relative

sezioni di Amministrazione Trasparente e pertanto l'OIV non ha ritenuto necessario, nel rispetto dei principi di attendibilità e ragionevolezza, procedere a ulteriori verifiche sui dati stessi.

Gli esiti positivi dell'attività di verifica sulla comprensibilità e attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione, hanno evidenziato una complessiva buona attuazione degli obiettivi di Performance contenuti nell'apposita sezione del PIAO 2025-2027, fermo restando quanto sopra specificato.

Per tali ragioni l'OIV ha espresso il proprio giudizio di sintesi in termini di validazione della "Relazione sulla performance 2025".

L'OIV assicura la visibilità della Relazione validata, unitamente al documento di validazione e agli allegati, attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione Amministrazione trasparente e sul Portale della Performance del D.F.P., a cura delle strutture preposte.

Per consentire una comprensione globale del processo di validazione anche a soggetti terzi non coinvolti nel processo stesso, di seguito vengono illustrati con maggiore dettaglio gli oggetti specifici di verifica a supporto della validazione.

4.1 Struttura della Relazione

La Relazione è articolata in una premessa, 8 sezioni e una conclusione.

La premessa è dedicata alla presentazione del documento e dell'Ente, alle finalità di rendicontazione dei risultati conseguiti e alla mission istituzionale. Le 8 sezioni delineano le aree tematiche di rappresentazione complessiva della performance registrata dall'Ente nell'anno 2025, come segue.

1. Contesto di riferimento: presenta le dinamiche presenti nel contesto regionale e locale, sottolineando in particolare l'incremento dei costi di gestione, le difficoltà sul fronte occupazionale, i vincoli derivanti da un quadro normativo e regolatorio che determinano una minore competitività rispetto ad altri soggetti operanti nel territorio. Di converso, a livello locale, è sottolineato il ruolo di particolare rilievo che l'Ente svolge nel territorio del comune di Piacenza per rispondere ai bisogni emergenti in campo sociale e sociosanitario.
2. Andamento della gestione: presenta in termini sintetici e discorsivi l'andamento dell'esercizio 2025, evidenziando complessità di carattere generale e relative ricadute gestionali. Da segnalare la particolare attenzione dedicata al tema della gestione delle risorse umane quale leva per affrontare alcune delle difficoltà del quadro generale. Infine, sono segnalati alcuni dei principali progetti realizzati
3. Analisi del raggiungimento degli obiettivi 2025: indica le linee strategiche come fissate dall'Assemblea dei Soci:
 - a. sviluppo dell'Azienda: ampliare la gamma dei servizi/strutture offerti da ASP in linea con i bisogni del territorio;

- b. strategia finanziaria: pianificare il budget e le fonti di finanziamento necessarie per attuare il piano strategico;
- c. gestione delle risorse umane: valorizzazione del personale, organizzazione delle persone;
- d. qualità dell'assistenza: elaborare progetti in grado di rispondere ai molteplici bisogni degli utenti nelle diverse aree di intervento;
- e. marketing e promozione: individuare e adoperare strategie di marketing per far conoscere meglio l'attività dell'Azienda, affinché i cittadini vengano a conoscenza e utilizzino i servizi offerti dall'ASP e per attrarre professionisti e persone di talento (employer branding);
- f. sviluppo tecnologico: adottare tecnologie avanzate per migliorare l'efficienza operativa e l'assistenza agli Utenti;
- g. valorizzazione e conservazione del patrimonio immobiliare;
- h. sinergia con i servizi e le risorse del territorio per creare valore per la cittadinanza.

La definizione condivisa con gli interessati dei progetti operativi ha permesso di stabilire obiettivi:

- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili,
- volti a determinare un miglioramento della qualità del servizio erogato,
- riferibili a un arco temporale definito e oggettivamente misurabile.

Infine, sono sintetizzati i principali progetti, suddivisi per singola area strategica, indicandone obiettivi, verifica, eventuali scostamenti (vedi elenco degli obiettivi come sopra definiti).

- 4. Indicatori previsti nel PIAO: sono elencati in termini di attività, indicatore, obiettivo, parametro con evidenziazione del raggiungimento dell'obiettivo e/o dello stato di avanzamento del relativo progetto.
- 5. Sistema di valutazione della performance individuale ed organizzativa: è descritto in termini sintetici e discorsivi il ciclo della performance, indicati i pesi percentuali delle componenti organizzative e individuali e la modalità di determinazione dei premi.
- 6. Attuazione delle misure del PIAO: è dichiarata l'attuazione delle principali azioni previste dal PIAO in relazione a: organizzazione e fabbisogno di personale, formazione, prevenzione della corruzione e trasparenza, lavoro agile (ove applicabile), digitalizzazione dei processi.
- 7. Principali criticità dell'anno 2025: sono indicate nelle difficoltà del mercato del lavoro, nell'aumento dei costi di gestione e nel far fronte alle necessità legate alle assenze; affrontate con appropriate misure organizzative.
- 8. Evoluzione prevedibile della gestione: sono indicate le principali dinamiche e criticità regionali e territoriali con le possibili iniziative normative, organizzative e gestionali per farvi fronte.

Infine, la conclusione dove si dichiara il raggiungimento degli obiettivi programmati.

4.2 Comprensibilità della Relazione

La Relazione è sostanzialmente snella, chiara e di facile intelligibilità, in cui l'Ente presenta in modo sintetico le principali evidenze.

In tale contesto di chiarezza, tuttavia si suggerisce per le prossime relazioni di inserire alcune poche evidenze quantitative al fine di fornire elementi di supporto alla lettura dei risultati dell'organizzazione. Le tabelle relative al raggiungimento degli obiettivi e agli indicatori previsti dal PIAO forniscono elementi a supporto delle analisi valutative sui risultati dell'organizzazione, mentre, per quanto riguarda i contributi individuali, sono sinteticamente riportate le modalità di valutazione e il peso percentuale attribuito alla performance individuale.

È da ritenersi positiva la scelta di collocare nella prima parte della Relazione le informazioni di contesto, di programmazione e di gestione sia pure in modo schematico: ciò consente di dare immediata evidenza delle caratteristiche peculiari dell'attività amministrativa e dei servizi resi.

In generale, è apprezzabile la scelta di un formato divulgativo, scelta atta a favorire la leggibilità della relazione e la focalizzazione sulle informazioni più rilevanti.

4.3 Attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione

I dati e le informazioni contenuti nella Relazione sono stati forniti dalla Struttura tecnica di supporto per il monitoraggio, la misurazione e la valutazione della performance, che li ha ricavati dalle risultanze delle singole schede relative ai piani d'azione.

I dati e le informazioni sono stati verificati dall'OIV in una fattiva interlocuzione con la struttura tecnica di supporto e attraverso l'esame della documentazione pubblicata nelle relative sottosezioni in Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente.

L'OIV ritiene che non ci siano elementi, come in precedenza accennato, che possano mettere in dubbio l'attendibilità e la correttezza dei dati e delle informazioni riportati nella Relazione.

4.4 Qualità e completezza delle informazioni di interesse per i cittadini e per gli stakeholder

Le informazioni contenute nella Relazione danno un quadro sostanzialmente completo dell'attività dell'Ente, delle problematiche presenti e delle criticità da affrontare.

I dati raccolti, oltre ad essere utilizzati nel processo di valutazione, sono pubblicati e diffusi per permettere la loro valutazione al fine di migliorare le prestazioni.

4.5 I risultati raggiunti

Nella Relazione 2025, dopo l'opportuna premessa e i riferimenti al contesto normativo e organizzativo già citati, viene data evidenza in forma schematica in apposite tabelle, scelta condivisibile, dell'andamento degli indicatori dell'attività svolta che rappresentano i risultati raggiunti in termini di obiettivi, verifica del raggiungimento ed eventuali scostamenti (solo un progetto è stato rinviato al 2026 in quanto, in accordo con il Comune di Piacenza, socio di maggioranza dell'Ente, si è valutato di modificare l'obiettivo iniziale, ampliandone la platea dei possibili utenti).

4.6 La valutazione della performance organizzativa

Per quanto riguarda la valutazione della performance organizzativa, come sopra rilevato, le tabelle relative al raggiungimento degli obiettivi e agli indicatori previsti dal PIAO forniscono elementi a supporto delle analisi valutative sui risultati dell'organizzazione, scelta apprezzabile che permette di sottolineare l'obiettivo generale di miglioramento dell'assistenza erogata all'utenza: ciò consente una immediata e facile lettura e individuazione dei risultati raggiunti.

Inoltre, dette tabelle di sintesi permettono di registrare il raggiungimento di gran parte degli obiettivi.

4.7 La valutazione delle prestazioni individuali

La valutazione del contributo individuale deve essere inquadrata nel contesto della performance organizzativa, dal quale discende in maniera integrata. Obiettivi, relativi indicatori, target utili per la misurazione e valutazione della performance individuale sono definiti in apposite schede di valutazione che definiscono anche i pesi percentuali della componente organizzative e individuale, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di categoria e dalla contrattazione aziendale.

Nella Relazione viene fornito un quadro sintetico generale delle modalità di valutazione del personale.

5. RISCHIO CORRUTTIVO E TRASPARENZA (in PIAO 2025-2027)

Con deliberazione n. 15 del 14 luglio 2025 l'Amministratore Unico dell'Ente ha approvato il PIAO 2025-2027, che contiene la sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza". In seguito, si sono svolte le verifiche previste e l'attestazione da parte dell'OIV, come sotto evidenziato al punto 6. Tale piano, in continuità con i precedenti documenti in merito, ne aggiorna alcuni contenuti e individua attori e obiettivi strategici dell'Ente, il contesto di riferimento, mappa i processi, individuandone rischi e vulnerabilità, individua le misure di prevenzione e assegna le responsabilità specifiche e generali.

Infine, va ricordato che è attivo il servizio di whistleblowing per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite.

6. RISCHIO CORRUTTIVO E RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

L'OIV ha potuto accertare, tramite il confronto con la struttura tecnica di supporto e il RPCT, l'adempimento delle misure atte alla gestione del rischio corruttivo relative al 2025. Ha, inoltre, verificato il rispetto degli obblighi di pubblicazione, rilevandone congruità e coerenza con la normativa vigente e con quanto contenuto nel documento analitico relativo detti obblighi, come da relativa attestazione in data 26 giugno 2025, con l'utilizzo della piattaforma messa a disposizione dall'ANAC, nel rispetto dei tempi previsti. Inoltre, in data 27 novembre 2025 l'OIV ha

effettuato il successivo monitoraggio relativo alla verifica del superamento delle criticità rilevate in fase di verifica e all'avvenuto conseguente adeguamento.

Inoltre, la verifica della pubblicazione, completezza, aggiornamento e apertura del formato di documenti, dati e informazioni al 31 maggio 2025 ha consentito all'OIV di constatare la sostanziale regolarità dei flussi informativi, l'individuazione delle relative responsabilità e la non apposizione di filtri, attestandone veridicità e affidabilità, pur riscontrando la necessità di un sostanziale rifacimento del sito istituzionale dell'Ente per adeguarlo alle indicazioni dell'AglID, del d. lgs. 33/20213 e dell'Anac, in particolare relativamente alla sezione "Amministrazione trasparente", cui l'Ente sta provvedendo con presumibile conclusione e operatività del nuovo sito entro la fine del 2026.

7. SINTESI, CONCLUSIONI E COMMENTO DELL'OIV

L'OIV nel verificare la correttezza metodologica, il rispetto delle indicazioni di legge e delle linee guida definite dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dall'A.N.A.C./CIVIT ha operato attraverso una analisi documentale, comparativa e processuale delle modalità seguite per la redazione delle Relazione, avvalendosi dell'interlocuzione e del supporto della struttura tecnica dedicata.

Come già evidenziato, l'OIV esprime un giudizio di sostanziale aderenza del documento alle indicazioni sopra richiamate e, quindi, di validazione della "Relazione sulla performance 2025".

In un'ottica di miglioramento continuo, l'OIV suggerisce di:

- provvedere ad aggiornare il sito istituzionale per adeguarlo alle indicazioni dell'AglID, del d. lgs. 33/20213 e dell'Anac,
- sviluppare maggiormente, sia pure in modo sintetico, la descrizione del processo di definizione della relazione sulla performance,
- dare maggiore evidenza, è sufficiente un'apposita tabella, ai dati della dotazione organica, in modo da poter evidenziare anche il bilancio di genere suddividendo l'organico tra donne e uomini, e delle risorse economiche e strumentali.

Da ultimo, l'OIV conferma, infine, la proficua collaborazione con l'Ente e le strutture interne preposte al fine di individuare proposte, modalità e strumenti sempre più efficaci.

Montebelluna (Tv), 9 luglio 2026

Giorgio Isetta - O.I.V. dell'Azienda Servizi alla Persona "Città di Piacenza"
(documento firmato digitalmente)