



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

VERBALE N.03 DEL 18.06.2019

Il giorno **diciotto** del mese di **giugno** dell'anno **2019** alle ore 16.45, l'O.I.V. in composizione monocratica procede all'esame del Regolamento per la gestione misurazione e valutazione delle performance e del sistema per la misurazione e valutazione della performance approvati con deliberazione del CDA n.23 del 29.04.2019. A seguito di una lettura approfondita e di una disamina del sistema complessivamente disegnato dall'Ente, esso risulta conforme ai principi ed ai citati contenuti sia nel D.LGS n.150/2009, sia a quelli contenuti nel Decreto approvato con D.LGS n. 74/2017. Infatti:

- è data prevalenza alla valutazione delle performance organizzative cui si può attribuire un punteggio massimo di 60/100;
- è dato rilievo alla c.d. *customer satisfaction* attraverso la previsione di un sistema di valutazione della soddisfazione degli utenti utilizzando dei questionari somministrati agli utenti. Con riguardo a quest'ultimo aspetto è necessario in sede applicativa stabilire e garantire l'anonimato del soggetto compilatore e criteri di scelta del campione aderenti ai principi della casualità e rappresentatività del campione prescelto. Passando alle disposizioni specifiche le osservazioni si concretizzano essenzialmente nelle seguenti:

1) SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Pag. 9/16 sub 7 – si propone di valutare il personale assegnatario di particolari responsabilità che prevedano l'attribuzione dei poteri di firma dei soli atti non aventi natura provvedimento, essendo questi ultimi di competenza dei titolari di posizione organizzative e a tale titolo remunerati.

Pag. 12/16 sub 10 – Il ricorso alla previsione di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL dell'01.01.99 ha prodotto innumerevoli pronunce delle sezioni giurisdizionali delle procure regionali della Corte dei Conti, stante la necessità di sistemi efficienti ed efficaci per il controllo di gestione e l'inevitabilità della previsione ad essere applicata per i medesimi servizi nel corso degli anni. Perciò si consiglia vivamente di realizzare un rigoroso sistema di controllo di gestione prima di dar luogo all'applicazione dell'istituto (cfr. Parere ARAN RAL 1635 orientamenti applicativi).

2) REGOLAMENTO PER LA GESTIONE, MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Pag. 11/15 - Art. 16

Anche in questo caso vale quanto già osservato nel precedente accapo sub **1) par. 9/16 sub 7** proponendo l'attribuzione dei poteri di firma dei soli atti non provvedimentali a rilevanza esterna per le motivazioni ivi esposte. Ovviamente accanto ai poteri di firma, vanno attribuite ulteriori funzioni per poter dar luogo all'attribuzione del salario accessorio di cui all'art. 70 QUINQUIES del CCNL del 21.05.2018 (e.g. responsabile di procedimento complesso ai sensi della L. 241/90, svolgimento di specifici compiti che impongono responsabilità di gruppo) sempre che non rientrino nei compiti desumibili dal sistema di classificazione di cui all'allegato A del CCNL Regioni AA.LL. del 31.03.99.

È necessario, altresì, che il regolamento preveda un apposito articolo dedicato alle procedure conciliative così come richiesto dall'art. 7 comma 2 – bis del D.LGS n. 150/2009.

Alla luce delle osservazioni formulate, si ritiene che il sistema delineato dall'Ente possa essere valutato favorevolmente con le su richiamate prescrizioni che tuttavia comportano lievi aggiustamenti che non incrinano la validità dell'impianto complessivamente delineato. Il presente verbale si chiude alle ore 18.30.

L'OIV