

## Documento di validazione della Relazione sulla performance per l'anno 2017

### Il Nucleo di valutazione dell'Azienda di Servizi alla Persona Valloni Marecchia

#### **1. Premessa**

Come è noto, in base all'art. 14, comma 4, lett. c) del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, il Nucleo di Valutazione ha il compito di validare la Relazione sulla performance di cui all'art. 10 dello stesso decreto e di assicurarne la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.

Si evidenzia, in proposito che l'art. 5, comma 1 del medesimo Decreto legislativo n. 150/2009 espressamente prevede che il conseguimento degli obiettivi indicati nei documenti programmatici costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Ne consegue che, la validazione della Relazione sulla performance costituisce condizione inderogabile per l'accesso del personale agli strumenti per premiare il merito di cui al titolo III del citato decreto legislativo n. 150/2009.

#### **2. Il sistema di pianificazione dell'Azienda di Servizi alla Persona**

Preliminarmente occorre rilevare che il sistema di pianificazione dell'Azienda di Servizi alla Persona Valloni Marecchia si basa su:

- Piano programmatico, che contiene la pianificazione dell'attività dell'Ente di respiro triennale;
- Bilancio di previsione triennale e annuale;

- Piano dettagliato degli obiettivi (PDO), che contiene la programmazione annuale degli obiettivi assegnati alle strutture organizzative per il singolo anno.

La programmazione annuale contenuta nel PDO prevede l'assegnazione ai Responsabili dei Settori – Titolari di posizione organizzativa degli obiettivi annuali direttamente discendenti dagli obiettivi strategici contenuti nel Piano programmatico. Alcuni di questi obiettivi derivano direttamente dal Piano programmatico, mentre altri sono obiettivi di minor rilievo e impatto, che il Consiglio di Amministrazione individua ed assegna annualmente ai Responsabili dei Settori.

A tal riguardo si precisa ulteriormente che il sistema di pianificazione in uso presso l'ASP prevede che gli obiettivi di PDO siano “ponderati” in base al rischio gestionale, all'importanza strategica ed alla loro diretta connessione con importanti e visibili impatti esterni, alla loro specificità e concretezza, valutate con riferimento alla circostanza che essi siano accompagnati da indicatori e standard che consentano di stabilirne con precisione, a consuntivo, il livello di conseguimento.

La ponderazione viene effettuata attraverso la deliberazione del Consiglio di Amministrazione che approva il Piano Dettaglio degli Obiettivi annuale e si articola su tre fasce: A (obiettivi che presentano elevato rischio gestionale, elevato valore e elevata specificità), B (obiettivi di livello elevato su almeno due dei tre criteri), C (obiettivi di livello elevato su un solo criterio o meno).

### ***3. Il Ciclo di gestione della Performance per l'anno 2017***

Si ricorda preliminarmente che in data 1° aprile 2016 è stata costituita la nuova Azienda di Servizi alla Persona Valloni Marecchia, nata dall'unificazione per estinzione delle ASP presenti nel Distretto Rimini Nord: ovvero l'ASP Casa Valloni e l'ASP Valle del Marecchia.

Sempre nel corso dell'anno 2016 la nuova Azienda ha dovuto procedere, in primo luogo, alla definizione del nuovo assetto istituzionale ed in seguito ha alla riconfigurazione della struttura organizzativa interna dell'Ente. Va da sé che tale revisione dell'assetto organizzativo interno ha riguardato tanto gli Uffici che presidiano le funzioni di staff, quanto quelli che gestiscono le attività di line.

A séguito della revisione dell'assetto strutturale interno, che veniva realizzata in due fasi mediante le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in data 19 luglio 2016, n. 9 e in data 26 ottobre 2016, n. 18, è stata approvata la nuova macrostruttura aziendale dell'ASP Valloni Marecchia. Tale macrostruttura, siccome risultante dalle due citate deliberazioni, non è più stata modificata nel corso dell'anno 2017.

L'organizzazione interna dell'ASP è oggi costituita da tre strutture organizzative di massima dimensione (Settori), denominate:

- Settore Affari Generali e Patrimonio
- Settore Finanziario
- Settore Servizi alla Persona.

Ciò premesso sul piano dell'assetto organizzativo interno dell'Ente, si evidenzia che nell'anno 2017 l'ASP Valloni Marecchia ha approvato i seguenti documenti della programmazione finanziaria.

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione in data 29 dicembre 2017, n. 33 è stata approvata la Proposta di Piano Programmatico 2017 – 2019.

Successivamente con deliberazione dell'Assemblea dei Soci in data 23 marzo 2018, n. 2 è stato approvato il Bilancio Pluriennale di previsione 2017 – 2019 ed il Bilancio Annuale Economico Preventivo per l'anno 2017.

Infine, il Piano dettagliato degli obiettivi per l'anno 2017 è stato approvato (solo) con deliberazione del Consiglio di Amministrazione in data 2 novembre

2017, n. 26.

E' evidente che, riferendosi ad un documento di programmazione, l'approvazione a fine ottobre non è certamente tempestiva. E tuttavia, occorre al riguardo considerare che nel corso dell'anno 2017 la gestione finanziaria e contabile dell'Azienda è stata pesantemente influenzata dagli effetti sul bilancio e sul patrimonio della fusione delle due ASP estinte, cui è conseguito lo slittamento in avanti di tutti i tempi della pianificazione finanziaria e gestionale.

\* \* \*

Come sopra accennato, attraverso il PDO per l'anno 2017 venivano assegnati alle strutture organizzative i seguenti macro obiettivi, che in alcuni casi venivano ulteriormente "declinati" in sotto obiettivi, costituenti fasi specifiche o particolari attività dell'obiettivo macro.

Il primo obiettivo veniva assegnato al Settore Finanziario ed aveva ad oggetto, da un lato, l'unificazione contabile delle due ASP estinte e, dall'altro lato, l'elaborazione di un Bilancio unico della nuova Azienda ASP Valloni Marecchia. Si trattava in buona sostanza di un obiettivo avente ad oggetto lo svolgimento di tutte le operazioni contabili a carattere straordinario (rese necessarie dalla costituzione della nuova ASP a seguito di fusione delle due ASP estinte) e finalizzato alla redazione del bilancio di previsione unico e dello stato patrimoniale iniziale della nuova ASP. L'obiettivo prevedeva anche una verifica ed un monitoraggio sull'andamento della riscossione dei crediti, con la finalità di ridurre la quota di crediti non riscossi e di conseguire maggiori entrate.

Un secondo obiettivo, assegnato al Settore Finanziario e ai Servizi educativi presso il Settore Affari generali e Patrimonio, riguardava l'ampliamento dell'offerta di servizi educativi attraverso l'apertura di un nuovo nido (denominato Aquilotto), che si è aggiunto agli altri due nidi già gestiti dall'ASP

da alcuni anni. Il medesimo obiettivo perseguiva anche la finalità di migliorare la qualità dei servizi educativi attraverso la realizzazione di specifici progetti e l'implementazione della rilevazione della *customer satisfaction* nei nidi.

Un terzo obiettivo, affidato sempre al Settore Affari generali e Patrimonio, aveva ad oggetto la valorizzazione di alcuni importanti cespiti patrimoniali dell'Azienda, da realizzare attraverso una serie di interventi di manutenzione e di adeguamento normativo. Tra le attività previste nell'obiettivo spiccava per importanza il completamento dei lavori di ristrutturazione di Palazzo Valloni e la cessione dell'immobile al Comune di Rimini.

Infine, il quarto obiettivo veniva assegnato al Settore Servizi alla Persona ed aveva ad oggetto la realizzazione di una serie di progetti volti al miglioramento della qualità dei servizi assistenziali resi dalle strutture protette e rivolti sia agli ospiti che alle famiglie, i cui risultati avrebbero dovuto essere apprezzati anche attraverso la *customer satisfaction*.

#### ***4. I risultati conseguiti dai Settori e dai relativi responsabili in relazione agli obiettivi assegnati attraverso il PDO per l'anno 2017***

In data 9 luglio 2018 il Nucleo di Valutazione ha preso in esame il documento in data 29 giugno 2018, prot. n. 0002752, a firma dei responsabili delle strutture organizzative di massima dimensione (Settori) dell'ASP, portante ad oggetto "Relazione finale sulla Performance", mediante il quale sono rendicontati i risultati conseguiti nel corso dell'anno 2017 dalle medesime strutture in relazione agli obiettivi assegnati.

Ebbene, in base alle rendicontazioni contenute nella Relazione sulla Performance ed alla luce dei chiarimenti richiesti ai Responsabili dei Settori nel corso della predetta seduta del 9 luglio 2018, il Nucleo prende atto che tutti gli obiettivi assegnati ai titolari delle strutture organizzative di massima dimensione (Settori) mediante il PDO per l'anno 2017 sono stati

completamente raggiunti.

Alla luce degli elementi forniti e delle informazioni acquisite, il Nucleo ritiene che la rendicontazione degli obiettivi di cui alla sopra citata Relazione in data in 29 giugno 2018, prot. n. 0002752 rappresenti correttamente l'andamento della gestione dell'ASP.

#### ***5. La valutazione della prestazione individuale dei Responsabili dei Settori titolari di posizione organizzativa***

Nel corso della medesima seduta del 9 luglio 2018 è stata anche effettuata la valutazione della prestazione individuale resa dai Responsabili dei Settori, titolari di posizione organizzativa nel corso dell'anno 2017.

Ancora una volta, ai fini della valutazione il Nucleo ha considerato la rendicontazione fornita dai Responsabili dei Settori attraverso la Relazione finale sulla performance, sopra citata, per quanto attiene ai risultati conseguiti negli obiettivi gestionali, mentre ha tenuto conto delle informazioni fornite dal Presidente del Consiglio di Amministrazione dell'ASP, per quanto attiene ai comportamenti organizzativi (c.d. obiettivi di ruolo) dei medesimi titolari di posizione organizzativa.

Gli esiti della valutazione della prestazione individuale resa dai predetti titolari di posizione organizzativa sono oggetto di separato verbale e vengono contestualmente trasmessi.

Si evidenzia che risulta, pertanto, soddisfatta la previsione di cui all'articolo 10, comma 4 del CCNL 22 gennaio 2004, in base alla quale, ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato ai titolari di incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità, è necessario che il Nucleo di valutazione certifichi la coerenza delle valutazioni (con riferimento ai risultati conseguiti ed ai comportamenti organizzativi) rispetto al vigente sistema di misurazione e valutazione e alle risultanze della gestione.

## ***6. La valutazione della prestazione individuale del personale dipendente***

Con riferimento a quanto previsto dall'articolo 14, comma 4 del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, all'esito del completamento del processo valutativo del personale dipendente, nel corso della seduta in data 13 novembre 2018 il Nucleo di valutazione prende in esame le valutazioni individuali del personale dipendente (a tempo determinato e indeterminato) effettuate dai Responsabili dei Settori e riferite all'anno 2017 ed attesta che il processo di valutazione si è svolto in modo coerente con la vigente metodologia di valutazione (approvata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione in data 20 aprile 2017, n. 6) e nel rispetto delle previsioni di legge e dei contratti collettivi nazionali ed integrativi di Ente. Il Nucleo prende atto e attesta, infine, che le medesime valutazioni evidenziano anche una discreta differenziazione dei giudizi.

## ***7. Certificazione sull'incremento di produttività e sul miglioramento quali-quantitativo dei servizi***

La Relazione sulla performance dell'anno 2017, nel fornire al Nucleo informazioni utili anche ai fini della certificazione di cui all'art. 18 del CCNL 1° aprile 1999, come sostituito dall'art. 37 del CCNL 22 gennaio 2004, non contiene dati analitici sull'andamento della produzione nell'Ente per quanto attiene alle attività per così dire, ordinarie.

Come è noto, in base alla disposizione contrattuale contenuta nell'art. 18 citato, la possibilità di attribuire al personale dell'Azienda i compensi di produttività è *“strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività ed al miglioramento quali-quantitativo dei servizi?”*.

E' evidente che, riferendosi la disposizione ad *“incrementi della produttività”* ed al *“miglioramento quali-quantitativo dei servizi?”*, ai fini dell'attestazione della

ricorrenza delle condizioni necessarie all'erogazione dei compensi di produttività al personale dipendente, occorrerebbe poter confrontare i dati della produzione dell'anno 2017 con la serie storica o almeno con i risultati prodotti nel corso dell'anno precedente.

Senonché, presso l'Ente non risulta utilizzato un sistema di rilevazione della produzione, o altro strumento di misurazione dell'attività degli uffici e d'altra parte, la nuova azienda è stata costituita nel corso dell'anno 2016 (precisamente in data 1° aprile 2016), sicché i dati relativi al livello di produttività degli Uffici, anche ove fossero disponibili, non sarebbero agevolmente raffrontabili.

Cionondimeno, con riferimento ai dati “*quantitativi*”, il Nucleo ritiene di poter rilevare un risultato positivo della produzione nell'anno 2017, estrapolando alcune informazioni contenute nella Relazione sulla performance dell'anno 2017, in cui vengono rendicontati i risultati conseguiti negli obiettivi gestionali assegnati mediante il PDO.

Sotto questo profilo si deve rilevare, in primo luogo, che tutti gli obiettivi assegnati tramite il PDO sono stati raggiunti con risultati pienamente soddisfacenti, come chiarito al precedente paragrafo 4.

Inoltre, si deve rilevare che, come già avvenuto nel corso dell'anno 2016, anche nell'anno 2017 le strutture organizzative “*di staff*” hanno dovuto gestire una serie di attività di natura straordinaria, che sono conseguite alla costituzione della nuova Azienda ed all'estinzione delle due ASP preesistenti.

Si tratta, delle attività consistenti nell'esecuzione di operazioni contabili straordinarie – conseguenti all'unificazione delle gestioni contabili delle due Aziende estinte – e nella redazione del nuovo Stato patrimoniale. Si legge, infatti, nella Relazione sulla Performance “*Il 2017 è stato un anno caratterizzato da una notevole mole di lavoro connessa ad adempimenti amministrativi contabili indifferibili, quali, ad esempio, la presa in carico di sistemi contabili differentemente gestiti fino alla data*



*della fusione dalle due ASP estinte, l'avvio di una procedura cespiti comune, la "quadratura" dei contributi in conto capitale con i valori contabili dei beni pluriennali oggetto di fusione, tutti adempimenti che hanno permesso di avere dei dati certi e sicuri su cui costruire i nuovi Bilanci dell'ASP Valloni Marecchia".* Si consideri, a tal riguardo, che nel corso dell'anno 2017 gli Uffici hanno predisposto le proposte deliberative concernenti ben quattro documenti di programmazione finanziaria tra bilanci di previsione e rendiconti della gestione relativi alle ASP estinte ed alla nuova Azienda.

Considerazioni analoghe possono essere svolte con riferimento alle attività conseguenti all'apertura del nuovo nido "Aquilotto", attraverso la quale l'Azienda ha aumentato l'offerta di servizi all'utenza (si tratta, infatti, del terzo nido gestito dall'ASP), giungendo nel primo anno di gestione ad una copertura dei posti-bambino pari a 14 posti coperti su 20 disponibili.

Infine, l'aumento della produttività del lavoro può essere ricavato, e sul punto la Relazione sulla performance fornisce alcuni dati analitici, anche dalla realizzazione del programma straordinario di riduzione dei crediti insoluti, che ha certamente comportato un apprezzabile impegno aggiuntivo del personale coinvolto con riferimento ad attività che in precedenza non venivano regolarmente svolte, tanto che si era determinato un significativo accumulo di crediti insoluti. Attraverso l'introduzione di un'apposita prassi operativa, si è aggiunta alla normale attività di emissione degli accertamenti di entrata, anche la costante verifica ed il monitoraggio dell'effettivo pagamento ed, in caso di insolvenza degli utenti o dei debitori, è previsto l'immediato invio di lettere di sollecito ed, ove del caso, l'avvio delle procedure di recupero coattivo del credito.

E' dunque evidente che tali attività si sono aggiunte agli ordinari compiti degli Uffici, senza che questi ultimi abbiano fatto registrare particolari rallentamenti o defaillance nel fornire risposta all'utenza interna ed esterna.



Ne consegue che in relazione alla produzione del Settore Affari Generali e Patrimonio e del Settore Finanziario, si può certamente registrare un *“risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa”* del personale dipendente.

Sotto il distinto profilo della qualità dei servizi resi, si deve osservare che la nuova Azienda ha continuato a svolgere indagini di *customer satisfaction* sia nei servizi socio-assistenziali, che nei servizi educativi, indagini che sono state estese nell'anno 2017 anche al nuovo nido Aquilotto. Ebbene, tali rilevazioni hanno fornito risposte ampiamente positive da parte dell'utenza, sia con riferimento alla partecipazione alle rilevazione (in cui sono raccolti i contributi degli utenti del servizio e/o dei loro familiari), sia in relazione al livello di soddisfazione dell'utenza registrato.

Ribadito quanto chiarito al precedente paragrafo in ordine alla difficoltà di operare raffronti comparativi tra i risultati della produzione dell'anno 2017 e quella degli anni precedenti, dalla Relazione sulla Performance per l'anno 2017 pare possibile evincere che la struttura organizzativa ha prodotto nel suo complesso uno sforzo organizzativo e gestionale superiore a quello necessario per la conduzione ordinaria delle attività: ciò che consente di rilevare un *“risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa”* del personale dipendente.

In conclusione, sulla base degli elementi informativi forniti dalla Relazione sulla performance per l'anno 2017 e delle autonome considerazioni svolte al paragrafo precedente, il Nucleo ritiene di poter certificare la ricorrenza delle condizioni previste dall'art. 18 del CCNL 1° aprile 1999, come sostituito dall'art. 37 del CCNL 22 gennaio 2004 per l'erogazione dell'incentivo di produttività al personale dipendente.

## ***6. Validazione della Relazione sulla performance***

Tutto quanto sopra ritenuto e premesso, il Nucleo di Valutazione ritiene di poter validare i contenuti della Relazione sulla performance dell'anno 2017, come rappresentati e rendicontati mediante la Relazione in data 29 giugno 2018, prot. n. 0002752 sopra citata.

\* \* \*

Infine, in applicazione dell'art. 31 del D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, come modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2016, n. 97, il Nucleo di Valutazione stabilisce che il presente documento sia pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nella Sezione denominata Amministrazione trasparente, alla Sottosezione Controlli e rilievi sull'amministrazione.

Rimini, lì 13 novembre 2018

Il Presidente  
Dott. Alessandro Bellini

