

## Documento di validazione della Relazione sulla performance per l'anno 2018

### 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 Dettagliato 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. La programmazione finanziaria pluriennale e l'assetto organizzativo interno dell'Azienda***

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 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, è stata modificata nel corso del 2018 mediante deliberazione del Consiglio di Amministrazione in data 30 agosto 2018, n. 29, attraverso la quale alle preesistenti tre strutture di massima dimensione (Settori) è stata affiancata una quarta struttura di massima dimensione.

Oggi, pertanto, la nuova Macrostruttura aziendale è costituita da quattro strutture organizzative come di séguito denominate:

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

Successivamente, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione in data 27 settembre 2018, n. 32 sono stati conferiti i nuovi incarichi di posizione organizzativa conseguenti all'approvazione della nuova organizzazione interna dell'Ente e si è provveduto alla graduazione delle strutture organizzative di massima dimensione, siccome risultanti dalle predette modifiche organizzative, con effetti della pesatura dal 1° ottobre 2018.



Ciò premesso sul piano dell'assetto organizzativo interno dell'Ente, si evidenzia che nell'anno 2018 l'ASP Valloni Marecchia ha approvato i seguenti documenti della programmazione finanziaria.

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione in data 8 giugno 2018, n. 22 è stata approvata la Proposta di Piano programmatico 2018–2020, di Bilancio pluriennale di previsione 2018–2020 e di Bilancio annuale economico preventivo 2018.

Successivamente con deliberazione dell'Assemblea dei Soci in data 6 agosto 2018, n. 4 è stato approvato il Piano programmatico 2018–2020, il Bilancio pluriennale di previsione 2018–2020 ed il Bilancio Annuale Economico Preventivo per l'anno 2018.

Infine, il Piano dettagliato degli obiettivi per l'anno 2018 è stato approvato (solo) con deliberazione del Consiglio di Amministrazione in data 30 agosto 2018, n. 30.

Considerato che, dal 1° ottobre 2018, sono stati conferiti nuovi incarichi di posizione organizzativa, con deliberazione in data 15 ottobre 2018, n. 39 il Consiglio di Amministrazione ha proceduto a modificare l'assegnazione degli obiettivi ai titolari delle diverse strutture organizzative in base al nuovo assetto interno dell'Ente ed in conseguenza dell'istituzione del nuovo Settore Servizi Valmarecchia.

E' evidente che, riferendosi ad un documento di programmazione, l'approvazione a fine agosto non è certamente tempestiva. E tuttavia, occorre al riguardo considerare che come accaduto già nel dell'anno 2017, anche nell'anno 2018 la gestione finanziaria e contabile dell'Azienda è stata pesantemente influenzata, ancorché in misura minore rispetto all'anno precedente, 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.

Va, infine, osservato come l'approvazione degli strumenti della programmazione finanziaria e gestionale siano altresì condizionate dalle decisioni e dai tempi dell'Assemblea dei soci, che in tutti gli anni successivi alla fusione ha approvato il Piano programmatico triennale ed i bilanci triennale ed annuale sempre nel secondo semestre dell'anno di riferimento.

#### ***4. Il Ciclo di gestione della Performance per l'anno 2018***

Come sopra accennato, attraverso il PDO per l'anno 2018 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 l'impostazione dell'attività del controllo di gestione sulla base di rinnovati strumenti di monitoraggio e controllo, appositamente individuati con la finalità di realizzare e mettere a punto un modello di controllo di gestione di maggiore efficacia ed in grado di fornire dati maggiormente affidabili. Il nuovo sistema prevede anche il costante monitoraggio sull'andamento della gestione e garantisce un crescente livello di consapevolezza sulla sostenibilità dei servizi aziendali.

Quale adempimento propedeutico all'attivazione del nuovo modello di controllo di gestione, l'obiettivo prevedeva anche la redazione di un Regolamento di contabilità e di una disciplina delle c.d. procedure del ciclo passivo, ovvero le procedure amministrative e contabili attraverso le quali l'Azienda acquisisce beni e servizi.

L'obiettivo prevedeva poi 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. Si evidenzia al riguardo che il presidio più costante e puntuale dell'attività di riscossione ha consentito

di recuperare una parte significativa dell'insoluto ed ha previsto per gli utenti e le loro famiglie che non hanno potuto estinguere il proprio debito, di approvare appositi piani di rientro, che nella larga maggioranza dei casi sono stati rispettati.

Un secondo obiettivo veniva affidato al Settore Affari generali e Patrimonio ed aveva ad oggetto la valorizzazione di alcuni importanti cespiti patrimoniali dell'Azienda, da realizzare attraverso lavori di adeguamento degli immobili alla normativa antincendio ed attraverso l'alienazione di alcuni cespiti del patrimonio disponibile. La progettazione degli interventi di adeguamento è stata regolarmente affidata ed approvata dal Consiglio di Amministrazione nel corso dell'anno 2018, come sono state svolte le procedure di affidamento degli appalti dei lavori. Tali lavori sono stati eseguiti nel corso del 2018, ma alcuni sono stati completati nei primi mesi del 2019.

Va sottolineato in proposito che attraverso queste azioni di recupero strutturale e funzionale dei predetti cespiti patrimoniali l'Azienda potrà garantirsi in futuro significative entrate derivanti dalla locazione di tali beni immobili in precedenza inutilizzati o sottoutilizzati.

Un altro obiettivo assegnato al Settore Affari generali e Patrimonio – Servizio educativo aveva ad oggetto l'ampliamento e il miglioramento della qualità del servizio reso all'utenza, attraverso un'azione formativa finalizzata a migliorare la professionalità del personale educativo in servizio presso i nidi affidati dal Comune di Rimini alla gestione dell'ASP. L'attività formativa, che ha coinvolto tutto il personale educativo in servizio, si è concentrata in particolare nell'elaborazione e nella realizzazione di un progetto di allestimento degli spazi interni ed esterni alle strutture educative, che le educatrici hanno realizzato insieme ai bimbi dei nidi aziendali, utilizzando materiale di scarto appositamente recuperato; il progetto si è concluso con la realizzazione di una mostra, finalizzata a informare e rendere partecipi le

famiglie dei bambini.

Nell'ambito di tale obiettivo di miglioramento della qualità del servizio educativo erano previste, da un lato, la conferma dell'attività di controllo della soddisfazione degli utenti attraverso indagini di *customer satisfaction*, che, come già in passato, hanno dato risultati ampiamente positivi, e, dall'altro lato, l'intensificazione del rapporto tra nido e famiglie attraverso una serie di iniziative e di incontri finalizzati al maggiore coinvolgimento dei genitori e delle famiglie dei bambini nella vita del nido.

Il terzo obiettivo veniva assegnato al Settore Servizi alla Persona ed aveva ad oggetto la realizzazione di una serie di iniziative ed azioni finalizzate alla razionalizzazione dell'impiego del personale del Settore Socio assistenziale (in particolare quello delle case di residenza e degli alloggi con servizi) ed un migliore e più efficiente utilizzo del materiale di consumo e dei presidi per l'incontinenza. I risultati di tale obiettivo sono documentati dalla riduzione delle spese per acquisto beni e servizi (voce che, rispetto alla previsione iniziale di bilancio di Euro 103.449, ha registrato una riduzione di Euro 21.790,00); la riorganizzazione del personale assegnato al Settore ha registrato un minor costo rispetto alle previsioni pari a circa Euro 13.100,00, mentre l'avvio del nuovo progetto in Valmarecchia ha generato un entrata straordinaria da contributo FRNA di € 10.000 che ha consentito di coprire le spese di personale di ruolo impegnato nel servizio per Euro 4.237,00. Si deve osservare in proposito che tale efficientamento dell'impiego del personale e dei beni di consumo non è andato a scapito della qualità dei servizi, che hanno mantenuto livelli di gradimento dell'utenza analoghi a quelli dell'anno precedente.

Gli ultimi due obiettivi, di contenuto analogo, sono stati assegnati l'uno al Settore Servizi alla persona e l'altro al Settore Servizi Valmarecchia, ed avevano ad oggetto la predisposizione e la realizzazione di progetti in

collaborazione con enti e associazioni del territorio distrettuale.

#### ***5. I risultati conseguiti dai Settori e dai relativi responsabili in relazione agli obiettivi assegnati attraverso il PDO per l'anno 2018***

In data 11 dicembre 2019 il Nucleo di Valutazione ha preso in esame il documento in data 9 dicembre 2019, prot. n.0005307, 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 2018 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 dell'11 dicembre 2019, il Nucleo ha rilevato che tutti gli obiettivi assegnati ai titolari delle strutture organizzative di massima dimensione (Settori) mediante il PDO per l'anno 2018 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 9 dicembre 2019, prot. n. 0005307, rappresenti correttamente l'andamento della gestione dell'ASP.

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

Nel corso della medesima seduta dell'11 dicembre 2019 è stata anche effettuata la valutazione della prestazione individuale resa dai Responsabili dei Settori, titolari di posizione organizzativa nel corso dell'anno 2018.

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.

### ***7. 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 2018 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.

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

La Relazione sulla performance dell'anno 2018, 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 2018 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.

Cionondimeno, con riferimento ai dati *“quantitativi”*, il Nucleo ritiene di poter rilevare un risultato positivo della produzione nell'anno 2018, estrapolando alcune informazioni contenute nella Relazione sulla performance dell'anno 2018, 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 nei due anni precedenti, anche nell'anno 2018 le strutture organizzative “*di staff*” hanno dovuto gestire una serie di attività di natura straordinaria, che solo in parte conseguono alla costituzione della nuova Azienda ed all'estinzione delle ASP Valloni e Valmarecchia.

Il Nucleo si riferisce in particolare all'introduzione a regime del nuovo sistema di controllo di gestione e della nuova disciplina aziendale del ciclo passivo (obiettivo assegnato al Settore Finanziario, di cui si è trattato nel precedente paragrafo 4), attività, queste ultime, che sono state introdotte *ex novo* nell'azione amministrativa nel corso dell'anno 2018 e che si sono affiancate ed aggiunte alle normali attività di gestione, con conseguente incremento della produttività delle strutture organizzative di *staff* e coinvolgimento di quelle di *line*.

Analoghe considerazioni devono essere svolte con riferimento alle attività poste in essere in funzione della realizzazione dell'obiettivo assegnato al Settore Affari generali e Patrimonio ed avente ad oggetto la valorizzazione di taluni cespiti patrimoniali. La realizzazione di tale obiettivo, infatti, ha comportato l'attivazione di una serie di iniziative di carattere straordinario, per così dire, *una tantum* (quali selezione del progettisti, approvazione dei progetti dei lavori, selezione delle ditte ai fini dell'affidamento, bandizione delle aste di vendita, ricerca dei soggetti esterni cui concedere in locazione gli immobili ristrutturati, ecc.), che anche in questo caso si sono aggiunte alla normale attività di conduzione e gestione ordinaria del rimanente patrimonio dell'Ente. Con riferimento all'obiettivo di razionalizzazione dell'impiego del personale assegnato alle case di residenza ed agli alloggi con servizi e a quello finalizzato al migliore e più efficiente utilizzo del materiale di consumo e dei presidi per l'incontinenza, l'incremento di produttività è documentato dalla



rendicontazione fornita dalla responsabile del Settore, la quale ha dichiarato un risparmio di spesa sull'acquisto di tali prodotti pari ad Euro 21.790,00 rispetto alla previsione iniziale di bilancio per tali voci quantificata in Euro 103.449,00. In modo ancora più evidente il recupero di efficienza è testimoniato dai risultati conseguiti dall'Azienda in relazione all'impiego del personale delle case di residenza e degli alloggi con servizi, che hanno consentito di ridurre i costi di ulteriori Euro 13.100,00: e ciò senza che il livello di prestazioni si riducesse, né che la qualità del servizio ne risentisse.

Infine, le attività assistenziali svolte dall'ASP sono state ampliate nel corso dell'anno attraverso l'attivazione di nuovi progetti estesi al territorio della Valmarecchia, in particolare con la realizzazione del Progetto "La rete della Memoria in Valmarecchia" realizzato con l'apertura di due nuovi Centri a Santarcangelo di Romagna e a Novafeltria (un Centro d'incontro e un Caffè) rivolti alle persone con difficoltà di memoria, attività che hanno consentito di coprire le spese di personale di ruolo impegnato nel servizio per Euro 4.237,00.

E' dunque evidente che tutte le menzionate 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 di tutti i Settori dell'Azienda 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 2018. Ebbene, tali rilevazioni hanno fornito risposte ampiamente positive da parte dell'utenza, sia con riferimento alla

partecipazione alle rilevazioni (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.

Alla luce di quanto precede dalla Relazione sulla performance per l'anno 2018 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 2018 e delle autonome considerazioni testé svolte, 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.

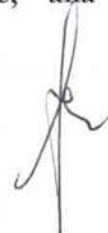
#### ***6. Validazione della Relazione sulla performance***

Tutto quanto sopra ritenuto e premesso, il Nucleo di Valutazione ritiene di poter validare i contenuti della Relazione sulla performance dell'anno 2018, come rappresentati e rendicontati mediante la Relazione in data 9 dicembre 2019, prot. n. 005307 sopra citata.

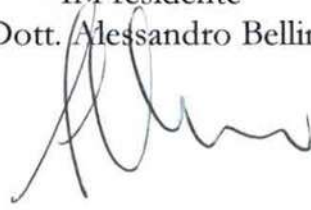
\* \* \*

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, li 11 dicembre 2019



Il Presidente  
Dott. Alessandro Bellini

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Alessandro Bellini', written in a cursive style.