

Documento di validazione della Relazione sulla performance per l'anno 2019

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 associato, al valore dell'obiettivo, valutato con riferimento alla sua rilevanza strategica ed alla sua diretta connessione con importanti e visibili impatti esterni o interni, alla sua complessità organizzativa e/o trasversalità.

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 ed elevata complessità organizzativa e/o trasversalità), 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 seguito 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 seguito 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 2019 l'ASP Valloni Marecchia ha approvato i seguenti documenti della programmazione finanziaria.

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione in data 14 dicembre 2018, n. 48 è stata approvata la Proposta di Piano programmatico 2019–2021, di Bilancio pluriennale di previsione 2019–2021 e di Bilancio annuale economico preventivo 2019 e con deliberazione in data 11 gennaio 2019, n. 1 il Consiglio di Amministrazione ha approvato la “Modifica del Piano pluriennale degli investimenti 2019 – 2021”, documento facente parte del Bilancio pluriennale di previsione 2019 – 2021 approvato dal Consiglio di Amministrazione con la deliberazione n. 48/2018 sopra citata.

Con deliberazione dell’Assemblea dei Soci in data 11 febbraio 2019, n. 1 è stato approvato il Piano programmatico 2019–2021, il Bilancio pluriennale di previsione 2019–2021 ed il Bilancio Annuale Economico Preventivo per l’anno 2019.

Successivamente il Consiglio di Amministrazione, con deliberazione in data 11 giugno 2019, n. 18 ha approvato la proposta di modifica del Piano Pluriennale degli Investimenti 2019-2021 e l’Assemblea dei Soci, con Deliberazione in data 23 luglio 2019, n. 3 ha approvato le modifiche del Piano Pluriennale degli Investimenti 2019-2021 proposte dal Consiglio di Amministrazione.

Infine, il Piano dettagliato degli obiettivi per l’anno 2019 è stato approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione in data 20 maggio 2019, n. 15.

4. Il Ciclo di gestione della Performance per l’anno 2019

Come sopra accennato, attraverso il PDO per l’anno 2019 sono stati 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 era assegnato al Settore Finanziario e aveva ad oggetto l’implementazione di un sistema di controllo di gestione funzionale al costante monitoraggio dell’andamento dei costi e ricavi, nell’ottica di una maggior

consapevolezza della sostenibilità dei servizi aziendali.

Quali adempimenti propedeutici all'attivazione del modello di controllo di gestione l'obiettivo prevedeva: a) l'approvazione della "Procedura del ciclo attivo", al fine di avere un monitoraggio continuo e tempestivo dei ricavi derivanti dai servizi e b) la redazione di un "Rendiconto infrannuale", al fine di verificare la situazione contabile dell'Azienda nel corso dell'anno e verificare eventuali scostamenti rispetto alle previsioni.

Un secondo obiettivo veniva affidato al Settore Affari generali e Patrimonio ed aveva ad oggetto la valorizzazione del patrimonio ai fini della relativa migliore redditività.

Tale obiettivo prevedeva la creazione di una banca dati dei beni immobili appartenenti all'Azienda contenente tutte le informazioni e tutti i dati indispensabili per poter monitorare gli interventi manutentivi necessari e funzionali al rispetto delle disposizioni normative in materia di sicurezza. Sotto altro profilo la creazione della banca dati dovrebbe consentire una più puntuale e pronta capacità di condurre l'analisi della fattibilità tecnico-economica degli interventi stessi, con la precipua finalità di recuperare strutturalmente e funzionalmente gli immobili stessi e ripristinare un'adeguata redditività del patrimonio.

Altri due obiettivi, sempre assegnati al Settore Affari generali e Patrimonio, prevedevano poi l'approvazione del regolamento delle procedure concorsuali e, con riferimento ai Servizi educativi, era previsto l'ampliamento e il miglioramento della qualità del servizio reso all'utenza, attraverso una specifica azione formativa finalizzata a migliorare la professionalità del personale educativo dei nidi affidati dal Comune di Rimini alla gestione dell'ASP. Era poi previsto anche per l'anno 2019 lo svolgimento di apposite indagini di *customer satisfaction* rivolte all'utenza.

Il terzo macro obiettivo veniva assegnato al Settore Servizi alla Persona ed aveva

ad oggetto la qualificazione e lo sviluppo dei servizi attraverso nuovi progetti di miglioramento della qualità dei servizi e la realizzazione di alcuni progetti innovativi approvati nel Piano di Zona 2018 – 2020. Tali progetti prevedono il miglioramento degli ambienti comuni di vita della CRA, la verifica della soddisfazione degli ospiti e dei loro familiari per il servizio ricevuto dall'ASP. Nell'ambito di tale obiettivo era poi prevista l'omogeneizzazione di talune procedure operative tra le due CRA di Rimini e Verucchio, da realizzare anche attraverso la creazione e la compilazione della Cartella socio-sanitaria informatizzata. Era, infine, previsto il progetto distrettuale Casa Residenza Aperta al territorio, affidato al personale specializzato dell'ASP (quali RAA e OSS) e realizzato attraverso la creazione di specifici percorsi formativi rivolti alle persone che assistono gli anziani non ricoverati in struttura protetta, nonché mediante cicli di incontri in materia di alimentazione degli anziani.

Il quarto obiettivo macro veniva assegnato al Settore Servizi Valmarecchia e, come quello sostanzialmente analogo assegnato al Settore Servizi alla Persona della sede di Rimini, aveva ad oggetto la qualificazione e lo sviluppo dei servizi e degli interventi attraverso nuovi progetti di miglioramento della qualità dei servizi e la realizzazione di progetti innovativi approvati nel Piano di Zona 2018–2020. In buona sostanza, tali progetti prevedevano la replica sulla CRA di Verucchio degli analoghi progetti previsti per la CRA di Rimini.

Era, infine, previsto un progetto trasversale che ha coinvolto i Settori Finanziario, Affari generali e Patrimonio e Servizi alla persona. Tale innovativo progetto aveva come obiettivo l'apertura di Alloggi con servizi per disabili, in convenzione con il Comune di Rimini e l'Azienda USL, presso la struttura di proprietà dell'ASP sita a Rimini in Via Graf e coinvolgeva, ciascuna per gli aspetti di competenza, tutte le strutture dell'Azienda appartenenti alla sede di Rimini.

5. I risultati conseguiti dai Settori e dai relativi responsabili in relazione agli obiettivi assegnati attraverso il PDO per l'anno 2019

Nelle sedute svoltesi mediante videoconferenza in data 12 e 13 novembre 2020 il Nucleo di Valutazione ha preso in esame il documento in data 4 novembre 2020, prot. 0004776 a firma congiunta 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 2019 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 delle predette sedute, il Nucleo ha rilevato che tutti gli obiettivi assegnati ai titolari delle strutture organizzative di massima dimensione (Settori) mediante il PDO per l'anno 2019 sono stati 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 4 novembre 2020, prot. n. 0004776, rappresenti correttamente l'andamento della gestione dell'ASP nell'anno 2019.

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

Nel corso delle medesime sedute del 12 e 13 novembre 2020 è stata anche effettuata la valutazione della prestazione individuale resa nel corso dell'anno 2019 dai Responsabili dei Settori, titolari di posizione organizzativa.

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 risultano, pertanto, soddisfatte le condizioni dettate dalla vigente Metodologia per la valutazione dei risultati e delle prestazioni dei titolari di posizione, necessarie per la corresponsione al predetto personale della retribuzione di risultato.

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 12 novembre 2020 il Nucleo di valutazione ha preso in esame le valutazioni individuali del personale dipendente (a tempo determinato e indeterminato) effettuate dai Responsabili dei Settori e riferite all'anno 2019 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, rilevando che nessun dipendente ha riportato un giudizio negativo e nessun dipendente ha riportato il punteggio massimo previsto dalla Metodologia, mentre la maggior parte del personale risulta concentrata nelle fasce di punteggio da 8 a 9.

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

La Relazione sulla performance dell'anno 2019, 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 2019 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 dei servizi.

Cionondimeno, con riferimento ai dati *“quantitativi”*, il Nucleo ritiene di poter rilevare un risultato positivo della produzione nell'anno 2019, estrapolando alcune informazioni contenute nella Relazione sulla performance dell'anno 2019, 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 5.

Inoltre gli uffici del Settore Finanziario hanno continuato e sviluppato il

processo, avviato con la costituzione dell' ASP Valloni Marecchia di costruzione di strumenti organizzativi/contabili necessari per un controllo di gestione sempre più efficace ed affidabile, introducendo un costante monitoraggio dell'andamento della gestione con l'introduzione della nuova disciplina aziendale del ciclo attivo e del bilancio infrannuale (obiettivi assegnati al Settore Finanziario, di cui si è trattato nel precedente paragrafo 4). Queste ultime attività in precedenza non venivano svolte e sono state introdotte *ex novo* nell'azione amministrativa nel corso dell'anno 2019. Esse si sono dunque affiancate ed aggiunte alle normali attività di gestione ed hanno prodotto un incremento della produttività delle strutture organizzative di *staff* e coinvolto anche le strutture 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 creazione di una banca dati utile ad individuare gli interventi manutentivi e strutturali funzionali al recupero del patrimonio immobiliare nell'ottica di garantire sia del rispetto della normativa in materia di sicurezza e sia la messa a reddito del patrimonio stesso, previa analisi della fattibilità tecnico-economica degli interventi stessi. Tali nuovi compiti si sono aggiunti alla normale attività di conduzione e gestione ordinaria del rimanente patrimonio dell'Ente, che, a quanto consta, non ha subito riduzioni e si è confermata nei livelli quantitativi registrati negli anni precedenti. Stesse considerazioni possono essere svolte in relazione all'attività di revisione del Regolamento delle procedure di accesso all'impiego.

Anche la realizzazione del progetto denominato "Casa Residenza Aperta al territorio", fondato sulla realizzazione di percorsi formativi rivolti alle persone che assistono gli anziani non ricoverati in struttura protetta con la finalità di migliorarne le competenze assistenziali e cicli di incontri in materia di alimentazione degli anziani, ha coinvolto il personale specializzato dell'ASP

(quali RAA e OSS) ed ha certamente comportato per i dipendenti interessati un impegno aggiuntivo in aggiunta alle ordinarie attività di assistenza degli ospiti. 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 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 nelle strutture che avevano introdotto già in passato le indagini di *customer satisfaction* (servizi socio-assistenziali, e servizi educativi), si sono registrate 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.

Alla luce di quanto precede, dalla Relazione sulla performance per l'anno 2019 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 2019 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 2019, come rappresentati e rendicontati mediante la Relazione in data 4 novembre 2020, prot. n. 0004776 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 13 novembre 2020

Il Presidente
Dott. Alessandro Bellini
(documento firmato digitalmente)