

# **Documento di validazione della Relazione sulla performance per l'anno 2021**

## **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 adottato 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.

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione in data 28 dicembre 2020, n. 32 sono stati conferiti gli incarichi di posizione organizzativa con decorrenza dal 1° gennaio 2021 e durata fino al 31 dicembre 2021 e si è riconosciuta e confermata la graduazione delle strutture organizzative di massima dimensione stabilita nella Deliberazione del Consiglio di Amministrazione in data 27 settembre 2018, n. 32.

Ciò premesso sul piano dell'assetto organizzativo interno dell'Ente, si evidenzia che nell'anno 2021 l'ASP Valloni Marecchia ha approvato i seguenti documenti

della programmazione finanziaria.

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione in data 16 aprile 2021, n. 6 è stata approvata la Proposta di Piano Programmatico 2021 – 2023, di Bilancio pluriennale di previsione 2021 – 2023 e di Bilancio annuale economico preventivo 2021.

Con deliberazione dell'Assemblea dei Soci n. 5 del 28 giugno 2021 è stato approvato il Piano Programmatico 2021 – 2023, il Bilancio pluriennale di previsione 2021 – 2023 ed il Bilancio Annuale Economico Preventivo per l'anno 2021.

Infine, con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione in data 15 settembre 2021, n. 13 è stato approvato il “Piano Dettagliato degli obiettivi per l'anno 2021”.

#### ***4. Il Ciclo di gestione della Performance per l'anno 2021***

Come sopra accennato, attraverso il PDO per l'anno 2021 sono stati assegnati alle strutture organizzative gli obiettivi di seguito indicati, che in alcuni casi venivano ulteriormente “*declinati*” in sotto obiettivi, costituenti fasi specifiche o particolari attività dell'obiettivo macro.

Come è noto, l'emergenza epidemiologica da virus Covid-19 sorta nell'anno 2020 è continuata anche per tutto l'anno 2021. Tale emergenza sanitaria ha inciso pesantemente sulla vita delle persone e delle organizzazioni ed ha completamente rivoluzionato ogni precedente modello di programmazione, di gestione e di erogazione dei servizi socio-sanitari ed in particolare dei servizi agli anziani, ambito quest'ultimo in cui opera l'ASP Valloni Marecchia. E' ovvio, infatti, che l'Azienda, dovendo gestire l'assistenza ai soggetti più fragili della società e più duramente colpiti dalla malattia, ha dovuto affrontare una situazione emergenziale completamente inedita, che ha richiesto di adottare soluzioni organizzative e gestionali mai sperimentate in precedenza. La

diffusione del virus ha dunque pesato non solo sulla salute delle persone, ma anche sull'intera gestione e organizzazione dell'Azienda e ne ha fortemente influenzato anche gli equilibri economici.

Per tali motivi gli obiettivi assegnati alle strutture organizzative per l'anno 2021 sono, come nell'anno 2020, per la maggior parte legati alla gestione dell'emergenza sanitaria da Covid-19.

Secondo quanto riportato nella Relazione sulla performance anno 2021, gli obiettivi assegnati al Settore Finanziario hanno riguardato l'adozione delle misure di contrasto alla diffusione del virus Covid-19 e il monitoraggio dei maggiori costi e dei minori ricavi derivanti dall'emergenza. Gli altri obiettivi del Settore finanziario riguardano l'implementazione della procedura di gestione del magazzino e la pubblicazione di una gara per l'affidamento di servizi finanziari relativi alla concessione di un mutuo finalizzato all'estinzione totale di un mutuo presente nel portafoglio di debito dell'ASP.

Gli obiettivi affidati al Settore Affari generali e Patrimonio riguardavano la riorganizzazione dei servizi educativi in conseguenza all'emergenza epidemiologica da Covid-19 e la predisposizione dei protocolli di sicurezza al fine di contenere la diffusione del virus, la redazione del progetto pedagogico dei nidi Cerchiomagico, Brucoverde e Aquilotto, nonché la gestione del personale assegnato ai nidi ed agli uffici amministrativi nella modalità a distanza (c.d. smart-working). Tutti questi progetti perseguivano la dichiarata finalità di garantire la continuità dell'azione amministrativa. Infine, un ultimo obiettivo riguardava l'avvio delle procedure di alienazione di alcuni cespiti immobiliari.

Gli obiettivi assegnati al Settore Servizi alla Persona avevano ad oggetto la riorganizzazione dei servizi assistenziali, sanitari e ausiliari della CRA di Rimini e degli Alloggi di via D'Azeglio e di via Graf, l'adozione di istruzioni operative per la prevenzione del rischio e la gestione dell'emergenza da Covid-19 in presenza di casi accertati, realizzazione visite dei familiari e nuove modalità di

ingresso degli ospiti, attenzione alla comunicazione con i famigliari. Come negli anni precedenti, è stata prevista la realizzazione dei Progetti Amarcord Cafè e Centro d'incontro rivolti a persone con demenza che vivono al proprio domicilio, riorganizzazione degli interventi con modalità che garantiscono la sicurezza per i partecipanti e interventi di sostegno a domicilio.

Per l'anno 2021 sono stati approvati anche dei progetti che hanno visto il coinvolgimento del Settore Finanziario, del Settore Affari generali e patrimonio e del Settore Servizi alla persona e che presentano pertanto carattere di trasversalità.

Tali obiettivi sono:

- *“Progetto distrettuale «Dopo di noi» nell'edificio di via Bilancioni”* che prevedeva il completamento della ristrutturazione dell'edificio, l'allestimento dei relativi arredi, attrezzature e la stipula della convenzione con il comune di Rimini;
- *“Programma confort e sicurezza”* che prevede la stesura di un progetto integrato finalizzato alla realizzazione di un ambiente di cura che sostiene e avvicina le persone in sicurezza: il progetto prevede tre tipologie di interventi: il potenziamento dell'infrastruttura tecnologica presente presso la sede di Rimini, al fine di migliorare la qualità dei sistemi di sicurezza e della rete telematica, il miglioramento degli ambienti di vita degli ospiti e degli operatori ed, infine, la riqualificazione degli spazi esterni.

Gli obiettivi assegnati al Settore Servizi Valmarecchia hanno riguardato progetti ed interventi analoghi a quelli assegnati al Settore Servizi alla Persona, ovviamente da realizzare nella CRA di Verucchio e negli Alloggi di Santarcangelo. Pertanto si tratta di obiettivi che, al pari di quelli della CRA di Rimini, avevano ad oggetto la riorganizzazione dei servizi assistenziali, sanitari e ausiliari della CRA di Verucchio e degli Alloggi di Santarcangelo, l'adozione di protocolli operativi per la prevenzione del rischio Covid-19 e la gestione dei casi accertati di infezione. Come negli anni precedenti, era portato avanti il

Progetto La Rete della Memoria in Valmarecchia, anche attraverso la riorganizzazione degli interventi con modalità che garantissero la sicurezza per i partecipanti.

### ***5. I risultati conseguiti dai Settori e dai relativi responsabili in relazione agli obiettivi assegnati attraverso il PDO per l'anno 2021***

In data 14 novembre 2022 il Nucleo di Valutazione ha preso in esame il documento del 4 novembre 2022, prot. 0005549, sottoscritto da tutti i responsabili delle strutture organizzative di massima dimensione (Settori) dell'ASP, portante ad oggetto “*Relazione finale sulla Performance*”, mediante il quale sono stati rendicontati i risultati conseguiti nel corso dell'anno 2021 dalle medesime strutture in relazione agli obiettivi assegnati.

Ebbene, in base alle rendicontazioni contenute nella Relazione sulla Performance ed alla luce dei chiarimenti richiesti per le vie brevi ai Responsabili dei Settori nel corso della predetta seduta del 14 novembre 2022, il Nucleo ha rilevato che tutti gli obiettivi assegnati ai titolari delle strutture organizzative di massima dimensione (Settori) mediante il PDO per l'anno 2021 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 2022, prot. n. 0005549, rappresenti correttamente l'andamento della gestione dell'ASP.

Certamente l'anno 2021 in continuità con l'anno 2020 rappresenta un anno del tutto sui generis totalmente condizionato dal perdurare dell'emergenza epidemiologica da virus Covid1-9, in cui i responsabili dei Settori, tutto il personale e l'intera struttura organizzativa dell'ASP hanno continuato a produrre uno sforzo ed un impegno straordinari per garantire l'erogazione dei servizi in sicurezza e salvaguardare al massimo la salute degli ospiti.

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

Nel corso della medesima seduta del 14 novembre 2022 è stata anche effettuata la valutazione della prestazione individuale resa dai Responsabili dei Settori, titolari di posizione organizzativa nel corso dell'anno 2021.

Anche a tal fine 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 in carica nell'anno 2021, 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 contenuti nelle schede individuali di valutazione dei quattro Responsabili di Settore e vengono contestualmente trasmessi.

Si attesta, pertanto, che risulta 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 14 novembre 2022 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 2021 e sottolinea come le medesime valutazioni presentino una limitata differenziazione dei giudizi, in particolare nei due Settori socio-assistenziali, per di più con attribuzione a tutto il personale dei punteggi massimi previsti. Con riferimento a tale criticità il Nucleo acquisisce in contraddittorio con i responsabili dei Settori alcune specifiche informazioni. Al riguardo viene riferito che praticamente tutto il personale dipendente ha affrontato l'emergenza epidemiologica con straordinario spirito di abnegazione e senso di responsabilità ed ha gestito i diversi casi di infezione e alcuni focolai verificatisi nel corso dell'anno in modo estremamente lucido e professionale. Il personale ha poi positivamente contribuito alla stesura dei nuovi protocolli di sicurezza introdotti in azienda per fronteggiare il rischio del contagio e poi ne ha seguito e rispettato le regole in modo assai rigoroso e professionale, riuscendo anche a mantenere una buona qualità di relazione con gli anziani ospiti e garantendo così il mantenimento di un clima positivo e sereno nell'ambito delle CRA. In buona sostanza, ad una situazione eccezionale il personale dell'Azienda ha dato una risposta eccezionale.

Alla luce di tali spiegazioni, che vengono ritenute pienamente plausibili, il Nucleo ritiene di poter attestare 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.

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

La Relazione sulla performance dell'anno 2021, 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 2021 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.

Tanto premesso, va comunque osservato che in ragione dell'assoluta peculiarità dell'anno 2021 e dello stravolgimento della programmazione e della gestione di tutte le attività dell'Azienda per effetto del perdurare dello stato di emergenza sanitaria, il raffronto tra i dati della produzione dell'anno 2021 e quelli degli anni precedenti sarebbe poco significativo.

Infatti, come già accaduto nel corso dell'anno 2020, durante il quale la struttura aziendale è stata letteralmente *“travolta”* dall'emergenza, anche nel 2021 l'Azienda ha dovuto mantenere operative e talora aggiornare le nuove disposizioni di sicurezza, così modificando il lavoro all'interno della CRA e degli uffici amministrativi, rimodulando procedure in precedenza collaudate e consolidate e svolgendo attività e compiti che prima non erano necessari o addirittura non erano previsti.

Pertanto, come anche avvenuto per la validazione della Relazione sulla

Performance dell'anno 2020, il Nucleo ritiene possibile rilevare un risultato positivo della produzione nell'anno 2021, estrapolando alcune informazioni contenute nella Relazione sulla performance, in cui vengono rendicontati i risultati conseguiti negli obiettivi gestionali assegnati mediante il PDO.

Sotto questo profilo occorre innanzitutto prendere atto che tutti gli obiettivi assegnati tramite il PDO sono stati raggiunti con risultati pienamente soddisfacenti, come chiarito al precedente paragrafo 5.

Inoltre, per quanto attiene al Settore Finanziario ed al Settore Affari generali, emerge dalla rendicontazione prodotta che sia i responsabili dei due settori, sia il personale assegnato hanno dovuto (ri)organizzare l'attività degli uffici al fine di ridurre al massimo il rischio di contagio fra gli impiegati e allo stesso tempo hanno saputo garantire lo svolgimento delle attività funzionali alla gestione dell'emergenza sanitaria e di quelle gestionali (amministrative e didattiche) riferite sia all'utenza interna che all'utenza esterna. In altri termini, accanto alle attività afferenti alla normale gestione tecnica, amministrativa e contabile dell'Azienda, il personale ha saputo fronteggiare le esigenze scaturite dalla pandemia.

Il Settore Finanziario ha poi dovuto prestare particolare attenzione alla pianificazione finanziaria introducendo una nuova forma di monitoraggio dei costi e ricavi, (attività che, infatti, costituiva oggetto di uno specifico obiettivo di PDO) collegati alla gestione dell'emergenza epidemiologica, in quanto l'attuazione delle misure finalizzate al contenimento della diffusione del virus Covid-19 e l'adozione dei vari protocolli operativi hanno inevitabilmente un impatto negativo nella gestione economico finanziaria dell'Asp provocando l'aumento di costi e la diminuzione di ricavi.

L'impatto dell'emergenza sanitaria è stato, ovviamente, ben più pesante nei servizi assistenziali (Settore Servizi alla persona e Settore Servizi Valmarecchia), che hanno dovuto riorganizzare le proprie attività, sia per quanto riguarda le

CRA, sia per gli Alloggi con servizi e sia per i progetti sociali attivi sul territorio. Non a caso, infatti, ad entrambi i Settori risultava assegnato un obiettivo concernente la riorganizzazione dei servizi assistenziali al fine di fronteggiare l'emergenza epidemiologica.

In tali servizi sono state adottate tutte le misure di prevenzione derivanti dalle ordinanze ministeriali e dalle procedure/istruzioni operative impartite dal ministero della salute, dalla Regione Emilia Romagna e dall'AUSL della Romagna, che si sono, evidentemente aggiunte alle normali attività di assistenza e cura degli ospiti, con conseguente inevitabile incremento del carico di lavoro. Anche i Servizi educativi hanno riorganizzato la propria attività adottando i protocolli per il contenimento della diffusione del virus Covid-19, predisposti dalle Autorità competenti.

E' dunque evidente che tutte le menzionate attività si sono aggiunte – nel corso del 2021 non più all'improvviso, come accaduto nel 2020, ma certamente con effetti egualmente impattanti sui carichi di lavoro e sullo svolgimento degli ordinari compiti degli Uffici – senza che questi ultimi abbiano fatto registrare particolari rallentamenti o defaillance nel fornire risposta all'utenza interna ed esterna.

Ed infatti, oltre agli obiettivi legati alla gestione dell'emergenza da Covid-19 tutti i Settori hanno raggiunto gli ulteriori obiettivi assegnati tramite il PDO per l'anno 2021 e già descritti nel precedente paragrafo 4).

Alla luce della rendicontazione contenuta nella Relazione sulla performance per l'anno 2021 pare dunque 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, sforzo che, per le strutture competenti ad erogare i servizi assistenziali è stato significativamente superiore all'ordinario, come sopra chiarito.

In conclusione, sulla base degli elementi informativi forniti dalla Relazione sulla

performance per l'anno 2021 e delle autonome considerazioni testé svolte, il Nucleo rileva un *“risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa”* del personale dipendente e ritiene conseguentemente 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.

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

Tutto quanto sopra ritenuto e premesso, il Nucleo di Valutazione valida i contenuti della Relazione sulla performance dell'anno 2021, come rappresentati e rendicontati mediante la Relazione in data 4 novembre 2022, prot. n. 0005549 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 14 novembre 2022

Il Presidente  
Dott. Alessandro Bellini  
(documento firmato digitalmente)