

# Documento di validazione della Relazione sulla performance per l'anno 2022

## 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 ciascun obiettivo di PDO sia “ponderato” in base al “rischio gestionale” ad esso associato, al relativo “valore”, valutato con riferimento alla sua rilevanza strategica alla diretta connessione con importanti e visibili impatti esterni o interni, nonché alla “complessità organizzativa e trasversalità”, caratteristiche per cui il raggiungimento dell'obiettivo implica la soluzione di problemi e questioni di particolare complessità, articolazione e difficoltà, oppure richiede il coordinamento di più soggetti anche esterni all'ente, ovvero richiede il coinvolgimento nella sua realizzazione di più strutture organizzative. La ponderazione viene effettuata attraverso la stessa 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 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 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 14 dicembre 2021, n. 29 sono stati conferiti gli incarichi di posizione organizzativa con decorrenza dal 1° gennaio 2022 e durata fino al 31 dicembre 2022 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 2022 l'ASP Valloni Marecchia ha approvato i seguenti documenti della programmazione finanziaria.

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione in data 26 agosto 2022, n. 18 è stata approvata la Proposta di Piano Programmatico 2022 – 2024, di Bilancio pluriennale di previsione 2022 – 2024 e di Bilancio annuale economico preventivo 2022.

Con deliberazione dell'Assemblea dei Soci in data 22 novembre 2022, n. 4 è stato approvato il Piano Programmatico 2022 – 2024, il Bilancio pluriennale di previsione 2022 – 2024 ed il Bilancio Annuale Economico Preventivo per l'anno 2022.

Infine, con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione in data 28 ottobre 2022, n. 20 è stato approvato il “Piano Dettagliato degli obiettivi per l'anno 2022”.

#### ***4. Il Ciclo di gestione della Performance per l'anno 2022***

Come sopra accennato, attraverso il PDO per l'anno 2022 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.

Secondo quanto riportato nella Relazione sulla performance anno 2022, gli obiettivi assegnati al Settore Finanziario hanno riguardato: il “*completamento della procedura informatica, iniziata nel 2021, relativa alla gestione del magazzino*” e “*l'elaborazione della proposta di un nuovo Regolamento sull'accesso e la contribuzione degli utenti degli Alloggi con servizi del Distretto di Rimini Nord*” più adatto alle attuali esigenze del servizio e rispettoso delle attuali normative in materia di ISEE e di modalità di pagamento alle PA; il nuovo regolamento dovrà altresì uniformare le regole fra gli Alloggi situati a Santarcangelo e quelli situati a Rimini.

Gli obiettivi affidati al Settore Affari generali e Patrimonio riguardavano: la *“attuazione della prima annualità del Percorso di Autovalutazione della qualità dei servizi educativi (Dir. Reg. E/R 704/2019)”*, il completamento *“delle procedure di alienazione dei beni immobili di proprietà dell’ASP”* e *“l’organizzazione della formazione obbligatoria del personale in materia di sicurezza sul lavoro, antincendio, privacy, anticorruzione”*.

Gli obiettivi assegnati al Settore Servizi alla Persona avevano ad oggetto: la *“predisposizione delle attività preparatorie per le assunzioni dei nuovi OSS e RAA presso la CRA di Rimini, ridefinizione del modello di Servizio dell’ASP e programmazione dell’inserimento dei nuovi operatori con percorsi di affiancamento e formazione a carico dei dipendenti (OSS, infermieri, RAA)”*; la *“riorganizzazione dei nuclei di CRA di Rimini in seguito a ristrutturazione dei locali”*, con aumento del numero di camere singole e ampliamento dei posti letto accreditati e infine la predisposizione e l’attuazione di *“progetti rivolti a persone con demenza che vivono a domicilio, progetto innovativo rivolto alle persone con demenza ad esordio giovanile (YOD)”*.

Per l’anno 2022 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:

- *“Realizzazione del Progetto Comfort e Sicurezza, con interventi di miglioramento e qualificazione della sede di Rimini”*.
- *“Implementazione di una procedura informatica che permette la predisposizione di ODG e relativa verbalizzazione degli atti deliberativi oppure approvazione diretta del documento (determina) da parte delle P.O e sottoscrizione degli atti con firma digitale”*, con conseguente registrazione e successiva pubblicazione automatica degli atti all’Albo pretorio sul sito istituzionale dell’Azienda.

Gli obiettivi assegnati al Settore Servizi Valmarecchia erano i seguenti:

- *“Predisposizione delle attività preparatorie per le assunzioni dei nuovi OSS e RAA”*

*presso la CRA di Verucchio, ridefinizione del modello di Servizio dell'ASP e programmazione dell'inserimento dei nuovi operatori con percorsi di affiancamento e formazione a carico dei dipendenti (OSS, Infermieri)”;*

- *“Progetto La Rete della Memoria in Valmarecchia, riorganizzazione degli interventi al fine di implementare il numero di giornate dei centri e gli accessi a domicilio”.*

### ***5. I risultati conseguiti dai Settori e dai relativi responsabili in relazione agli obiettivi assegnati attraverso il PDO per l'anno 2022***

In data 31 ottobre 2023 il Nucleo di Valutazione ha preso in esame la “*Relazione finale sulla Performance – Anno 2022*” (documento in data 31 ottobre 2023, prot. 0005371, sottoscritto da tutti i responsabili dei Settori), mediante la quale sono stati rendicontati i risultati conseguiti nel corso dell'anno 2022 dalle strutture organizzative di massima dimensione dell'ASP 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 31 ottobre 2023 il Nucleo ha rilevato che tutti gli obiettivi assegnati ai titolari delle strutture organizzative di massima dimensione (Settori) mediante il PDO per l'anno 2022 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 31 ottobre 2023, prot. n. 0005371, 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 del 31 ottobre 2023 è stata anche effettuata la

valutazione della prestazione individuale resa dai Responsabili dei Settori, titolari di posizione organizzativa nel corso dell'anno 2022.

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, 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 successiva seduta in data 8 novembre 2023 il Nucleo di valutazione, dopo aver preso in esame le valutazioni individuali del personale dipendente (a tempo determinato e indeterminato) effettuate dai Responsabili dei Settori e riferite all'anno 2022, 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 in materia dettate dalla Legge e dai 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 a tal riguardo che nessun dipendente ha riportato un giudizio negativo, mentre la maggior parte del personale risulta concentrato nelle fasce di punteggio da 8 a 10.

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

La Relazione sulla performance dell'anno 2022, 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 2022 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 “*qualitativi*” il Nucleo ritiene di poter

rilevare un risultato positivo nell'anno 2022, estrapolando alcune informazioni contenute nella Relazione sulla performance dell'anno 2022, in cui vengono rendicontati i risultati conseguiti negli obiettivi gestionali assegnati mediante il PDO.

Sotto questo profilo si deve osservare che alcuni degli obiettivi assegnati alle diverse strutture, organizzative risultano indubbiamente idonei a favorire il miglioramento qualitativo dell'attività degli Uffici e/o dei servizi erogati dall'Azienda.

In particolare, l'obiettivo assegnato al Settore Finanziario, avente ad oggetto l'implementazione della gestione informatica del magazzino, da un lato, consentirà una determinazione più precisa e attendibile del valore delle giacenze finali da inserire nei bilanci consuntivi dell'ASP e, dall'altro lato, permetterà di testare a posteriori l'efficacia del sistema di controllo interno e di accertare il rispetto delle procedure aziendali per l'effettuazione delle operazioni di emissione ordini, carico e scarico da magazzino.

Analoghe considerazioni possono essere svolte con riferimento alla realizzazione dei due obiettivi assegnati al Settore Affari Generali e Patrimonio, aventi ad oggetto il percorso di autovalutazione della qualità dei servizi educativi e la realizzazione della formazione in materia di sicurezza sul lavoro, antincendio, privacy, anticorruzione. Entrambi i predetti obiettivi, infatti, risultano funzionali a migliorare la qualità dell'azione dell'Azienda: il primo, infatti, mediante il quale è stata introdotta la prima indagine di customer satisfaction nei servizi educativi, è rivolto al miglioramento della qualità dei servizi resi all'utenza, mentre il secondo, attraverso il completamento della formazione obbligatoria nelle predette materie, appare utile a migliorare la qualità della prestazione del personale dipendente coinvolto.

Particolare importanza in tal senso riveste ancora l'obiettivo della digitalizzazione degli atti degli organi di indirizzo (Assemblea dei soci e

Consiglio di amministrazione) e dei responsabili di Settore, il quale, se nella fase della sua realizzazione ha comportato un sensibile, quanto inevitabile aggravio di lavoro per il personale coinvolto (uffici amministrativi e tecnici e responsabili di settore), certamente appare suscettibile di produrre in prospettiva un impatto positivo sulla gestione di tutte le attività aziendali.

Anche i due speculari obiettivi assegnati ai due settori che gestiscono i servizi socio sanitari della CRA di Rimini (Settore Servizi alla persona) e di Verucchio (Settore Servizi Valmarecchia), aventi ad oggetto la riorganizzazione dei servizi assistenziali e l'inserimento programmato e pianificato delle nuove figure assistenziali, risultano utili a migliorare la qualità del servizio offerto all'utenza e prevedono anche l'introduzione di un nuovo Modello di servizio denominato "Cura e gentilezza", comune alle due CRA di Rimini e Verucchio.

Ciò detto in relazione al "*miglioramento quali-quantitativo dei servizi*", per quanto attiene invece "*all'incremento della produttività*" si deve preliminarmente osservare che tutti gli obiettivi assegnati tramite il PDO sono stati raggiunti con risultati pienamente soddisfacenti, come chiarito al precedente paragrafo 5.

Inoltre, per quanto riguarda il personale delle due CRA di Rimini e Verucchio, va segnalato che nel corso dell'anno 2022 si sono dovuti gestire due nuovi focolai da virus Covid-19, uno scoppiato ad inizio anno e uno più importante nel mese di giugno. Entrambi gli episodi, ma in particolare il secondo, hanno generato per tutte le figure professionali della CRA una nuova situazione di forte emergenza. In occasione del secondo focolaio sono stati contagiati tutti gli anziani di un intero nucleo e più della metà degli operatori in servizio. In tale situazione è stato necessario adottare tutte le misure straordinarie di gestione dell'emergenza attraverso l'isolamento della struttura e contestualmente dare continuità ai servizi nonostante i tanti operatori ammalati. Gli operatori presenti hanno svolto doppi turni, rinunciando ai riposi per poter garantire l'assistenza agli anziani ospiti. Inoltre, la chiusura della struttura ha reso necessario garantire

la comunicazione con i familiari e le videochiamate con gli ospiti e successivamente gestire la riapertura dei servizi ai familiari in condizioni di sicurezza con l'adozione di tutte le misure di protezione finalizzate alla prevenzione del contagio: ciò che ha comportato un ulteriore rilevante impegno del personale.

Conclusivamente si può rilevare che tutte le descritte attività funzionali alla realizzazione degli obiettivi, unitamente alla gestione delle due situazioni di emergenza conseguenti ai nuovi focolai Covid, si sono affiancate ed aggiunte alle normali attività di gestione ed hanno certamente prodotto un incremento della produttività di tutte le strutture organizzative e del personale coinvolto, in particolare, come chiarito, di quello assegnato alle strutture di *line*.

Alla luce della rendicontazione contenuta nella Relazione sulla performance per l'anno 2022 e delle considerazioni che precedono pare dunque possibile affermare 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 2022 e delle autonome considerazioni testé svolte, il Nucleo di Valutazione 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.

### ***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 2022, come rappresentati e rendicontati mediante la Relazione in data 31 ottobre 2023, prot. 0005371.

\* \* \*

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 8 novembre 2023

Il Presidente  
Dott. Alessandro Bellini  
(Firmato digitalmente)