

Documento di validazione della Relazione sulla performance per l'anno 2024

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) facente parte del Piano integrato di attività e organizzazione, 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/elevata qualificazione 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 ancora 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.

Al 1° gennaio 2024, pertanto, la nuova Macrostruttura aziendale era costituita dalle quattro strutture organizzative di séguito elencate:

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

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione in data 21 dicembre 2022, n. 34 sono stati conferiti gli incarichi di posizione organizzativa con decorrenza dal 1° gennaio 2023 e durata fino al 31 dicembre 2023, poi confermati anche per l'anno 2024, 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 2024 l'ASP Valloni Marecchia ha approvato i seguenti documenti

della programmazione finanziaria.

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione in data 16 febbraio 2024, n. 4 è stata approvata la Proposta di Piano Programmatico 2024 – 2026, di Bilancio pluriennale di previsione 2024 – 2026 e di Bilancio annuale economico preventivo 2024.

L'Ufficio di Presidenza della Conferenza Territoriale Sociale e Sanitaria della Romagna (CTSS) ha espresso, nella seduta dell'11 settembre 2024, parere favorevole sul sopra citato Piano Programmatico. Infine, con deliberazione in data 14 novembre 2024, n. 4 l'Assemblea dei Soci ha approvato i sopracitati documenti programmatici.

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione in data 20 settembre 2024, n. 17 è stato approvato il “Piano Dettagliato degli obiettivi anno 2024” poi inserito nell'apposita sottosezione del “Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) - Triennio 2024 – 2026.

4. Il Ciclo di gestione della Performance per l'anno 2024

Come sopra accennato, attraverso il PDO allegato al PIAO, 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 2024, gli obiettivi assegnati al Settore Finanziario riguardavano:

a) Elaborazione dei nuovi piani dei costi (Budget) dei seguenti servizi:

- Servizi educativi (nidi in cogestione con il Comune di Rimini);*
- Alloggi con servizi per disabili Residence Via Graf.*

b) Digitalizzazione dei contratti pubblici e dell'acquisizione dei CIG.

Gli obiettivi affidati al Settore Affari generali e Patrimonio riguardavano:

a) Reclutamento del Personale. Definizione e avvio della procedura concorsuale per l'assunzione di un Coordinatore dei Servizi; definizione, avvio e conclusione delle procedure

di progressioni tra le aree (RAA e Istruttore Direttivo); definizione, avvio e conclusione della procedura di mobilità volontaria per la copertura di un posto di Funzionario giuridico amministrativo.

- b) Attuazione progetto intergenerazionale tra nidi e CRA: “La dimensione del tempo: passato, presente e futuro”;*

Gli obiettivi assegnati al Settore Servizi alla Persona avevano ad oggetto:

- a) Miglioramento della qualità del servizio assistenziale con due azioni: 1) adozione del metodo Kinaesthetics, che migliora la sicurezza degli anziani e degli operatori e favorisce una movimentazione che valorizza le capacità delle persone; 2) maggiore coinvolgimento dei familiari nella vita della struttura con partecipazione attiva a momenti di vita quotidiana ed attività.*
- b) Riorganizzazione del servizio conseguente all'ampliamento di 4 posti letto in CRA, revisione dei turni di tutte le figure professionali.*

Gli obiettivi assegnati al Settore Servizi Valmarecchia avevano ad oggetto:

- Miglioramento della qualità del servizio assistenziale con due azioni: 1) adozione del metodo Kinaesthetics, che migliora la sicurezza degli anziani e degli operatori e favorisce una movimentazione che valorizza le capacità delle persone; 2) maggiore coinvolgimento dei familiari nella vita della struttura con partecipazione attiva a momenti di vita quotidiana ed attività. Realizzazione di incontri di formazione e sostegno rivolti ai familiari*

Per l'anno 2024 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:

- Percorsi di autonomia per persone con disabilità. Progetto pluriennale di realizzazione di Alloggi con servizi per disabili mediante ristrutturazione di un immobile di proprietà dell'ASP sito a Rimini in Via Turchetta nell'ambito dei progetti finanziati dal PNRR.*
- Sostegno alle persone vulnerabili e prevenzione dell'Istituzionalizzazione di anziani non autosufficienti. Progetto pluriennale di realizzazione di polo di servizi per anziani con la realizzazione di Alloggi con servizi per anziani nell'immobile di proprietà dell'ASP sito*

a Rimini in Via D'Azeglio denominato "I Tigli" nell'ambito dei progetti finanziati dal PNRR.

- *Riorganizzazione dei ruoli di responsabilità e ridefinizione della Macrostruttura dell'Azienda.*

5. I risultati conseguiti dai Settori e dai relativi responsabili in relazione agli obiettivi assegnati attraverso il PDO per l'anno 2024

In data 5 settembre 2025 il Nucleo di Valutazione ha preso in esame la “*Relazione finale sulla Performance – Anno 2024*” (documento in data 6 agosto 2025, prot. 000 3981, sottoscritto da tutti i responsabili dei Settori), mediante il quale sono stati rendicontati i risultati conseguiti nel corso dell'anno 2024 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 ed al Presidente del Consiglio di Amministrazione, nel corso della predetta seduta del 5 settembre 2025 il Nucleo ha rilevato che tutti gli obiettivi assegnati ai titolari delle strutture organizzative di massima dimensione (Settori) mediante il PDO per l'anno 2024 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 6 agosto 2025, prot. 000 3981, 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 5 settembre 2025, è stata anche effettuata la valutazione della prestazione individuale resa dai Responsabili dei Settori, titolari di incarichi di elevata qualificazione nel corso dell'anno 2024.

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 Responsabili.

Gli esiti della valutazione della prestazione individuale resa dai titolari di incarichi di elevata qualificazione sono contenuti nelle schede individuali di valutazione dei quattro Responsabili di Settore, che vengono contestualmente trasmesse.

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 elevata qualificazione, 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 medesima seduta in data 5 settembre 2025 il Nucleo di valutazione, dopo aver preso in esame i dati aggregati concernenti le valutazioni individuali del personale dipendente (a tempo determinato e indeterminato) effettuate dai Responsabili dei Settori e riferite all'anno 2024, 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 buona differenziazione dei giudizi, rilevando a tal riguardo che nessun dipendente ha riportato un giudizio negativo e che il range dei giudizi utilizzati risulta compreso tra il 6,625 ed il 9,875, mentre le valutazioni della maggior parte del personale risultano concentrate nelle fasce di punteggio da 8 a 9,875.

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

La Relazione sulla performance dell'anno 2024, 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 2024 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 2024, 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 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 Servizi alla persona ed al Settore Servizi Valmarecchia, avente ad oggetto il *“Miglioramento della qualità del servizio assistenziale attraverso l'adozione del metodo Kinaesthetics, ed il maggior coinvolgimento dei familiari nella vita della struttura”* risulta finalizzato al miglioramento della qualità del servizio assistenziale e conseguentemente della qualità di vita degli ospiti delle strutture.

E anche l'obiettivo assegnato al Settore Affari generali e Patrimonio – Servizi educativi, avente ad oggetto il progetto volto a realizzare occasioni di incontro tra i bambini che frequentano il nido e gli anziani ospiti della CRA di Rimini, intende creare una relazione ed un dialogo tra generazioni e persegue la finalità di realizzare reciproci benefici per i bambini e per gli anziani, che vengono puntualmente descritti nella Relazione sulla performance.

O ancora, i progetti di formazione specifica per le diverse figure professionali operanti presso i servizi dell'Azienda ed in particolare quelle dei Settori Servizi alla persona e Servizi Valmarecchia, volti a migliorare la qualità del servizio offerto all'utenza, che hanno richiesto (per utilizzare le parole della Relazione sulla performance) *“un consistente impegno organizzativo ed economico”*, avendo coinvolto buona parte del personale, anche in ragione del consistente turn over di OSS verificatosi nell'ultimo anno.

Analoghe considerazioni possono essere svolte con riferimento all'obiettivo concernente la digitalizzazione dell'intero ciclo di vita dei contratti pubblici, che persegue il dichiarato obiettivo di rendere le procedure più trasparenti, rapide ed efficienti e che ha comportato anche un'importante azione formativa rivolta ai diversi operatori degli uffici amministrativi.

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.

In secondo luogo, va rilevato che gli obiettivi denominati *“Reclutamento del personale”*, *“Elaborazione dei nuovi piani dei costi (Budget) dei Servizi educativi e degli Alloggi con servizi per disabili di Via Graf”*, *“Digitalizzazione dei contratti pubblici”* *“Riorganizzazione del servizio conseguente all’ampliamento di 4 posti letto in CRA”* hanno certamente comportato un significativo aumento dell’impegno e dell’applicazione del personale coinvolto.

Secondo la relazione sulla performance, infatti, nel corso dell’anno:

- a) gli uffici del Settore Affari generali e Patrimonio hanno proceduto all’inquadramento nell’Area superiore di 5 RAA e di un Funzionario, oltre che all’assunzione, previo svolgimento di concorso pubblico, di un Coordinatore dei Servizi Socio assistenziali;
- b) i dipendenti del Settore Servizi alla persona sono stati chiamati a gestire la riorganizzazione del servizio, conseguente all’aumento di 4 posti letto presso la casa di riposo ed hanno dovuto gestire anche la revisione dei turni di lavoro di tutte le figure professionali coinvolte;
- c) i dipendenti del Settore Finanziario hanno collaborato con il Responsabile del Settore nella digitalizzazione dell’intero ciclo di vita dei contratti pubblici tramite l’utilizzo delle piattaforme digitali ed hanno garantito l’assolvimento degli obblighi stabiliti dalla normativa vigente in materia.

Ritiene il Nucleo che il pieno raggiungimento dei predetti obiettivi abbia richiesto un significativo e non ordinario impegno del personale coinvolto, che ha dovuto gestire, in relazione al primo obiettivo, le procedure di progressione verticale, di assunzione e di inserimento nei ruoli aziendali dei vincitori delle procedure selettive (di progressione verticale e di concorso pubblico) ed in relazione agli altri due obiettivi, un aumento del carico di lavoro conseguente

all'ampliamento dei posti disponibili per gli ospiti nella CRA di Rimini ed alla gestione delle attività funzionali alla digitalizzazione della vita dei contratti e degli adempimenti conseguenti.

Va poi osservato che a tali attività non ordinarie di realizzazione degli obiettivi di PDO 2024 si è anche aggiunto l'impegno correlato alla prosecuzione delle attività di realizzazione degli obiettivi trasversali ai diversi Settori dell'Azienda e segnatamente il progetto denominato *“Percorsi di autonomia per persone con disabilità”* correlato alla realizzazione di Alloggi con servizi per disabili mediante ristrutturazione di un immobile di proprietà dell'ASP sito a Rimini in Via Turchetta (progetto finanziato mediante fondi PNRR) ed il progetto denominato *“Sostegno alle persone vulnerabili e prevenzione dell'istituzionalizzazione di anziani non autosufficienti”*, che, come anche nell'anno precedente, hanno continuato ad impegnare la struttura organizzativa dell'Ente ed in particolare i suoi Responsabili.

Da ultimo mette conto di rilevare che anche la compiuta attuazione dell'ultimo progetto trasversale, avente ad oggetto la rideterminazione della macrostruttura dell'Azienda e la ridefinizione dei ruoli di responsabilità, in conseguenza del pensionamento di ben due dei quattro responsabili di Settore nell'ultima parte dell'anno 2024, ha comportato un significativo impegno del personale degli Uffici amministrativi e dei loro responsabili.

Conclusivamente si può rilevare che le descritte attività funzionali alla realizzazione degli obiettivi si sono affiancate ed aggiunte allo svolgimento dei normali compiti gestionali ed hanno certamente prodotto un incremento della produttività di tutte le strutture organizzative e del personale coinvolto, sia di quello assegnato alle strutture di staff, sia di quello assegnato alle strutture di *line*, le quali hanno gestito i predetti progetti straordinari, continuando ad assicurare la gestione ordinaria dei diversi servizi erogati dall'Azienda.

Alla luce della rendicontazione contenuta nella Relazione sulla performance per l'anno 2024 e delle considerazioni che precedono 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: 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 2024 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 2024, come rappresentati e rendicontati mediante la Relazione in data 6 agosto 2025, prot. 000 3981.

* * *

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 5 settembre 2025

Il Presidente
Dott. Alessandro Bellini
(Firmato digitalmente)