



PIANO DELLA *PERFORMANCE* 2023-2025

DOCUMENTO PROGRAMMATICO TRIENNALE PER DEFINIRE GLI INDIRIZZI E GLI OBIETTIVI STRATEGICI E OPERATIVI DI ASP TERRE D'ARGINE, PER DEFINIRE GLI INDICATORI PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE, PER DEFINIRE GLI OBIETTIVI ASSEGNATI AL PERSONALE.

Allegato alla deliberazione dell'Amministratore Unico n. 11 del 20 /03/2023

PREMESSA

Il Piano delle *performance* è il documento programmatico, previsto dal decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i., che dà avvio al ciclo di gestione della *performance*. Confluirà, quale sottosezione, nel nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) unitamente alle altre sottosezioni previste ai sensi dell'art.6 D.L. 80/2021: valore pubblico, rischi corruttivi e trasparenza, struttura organizzativa, organizzazione del lavoro agile, piano triennale dei fabbisogni.

La sua finalità è quella di rendere partecipe la comunità degli obiettivi che ASP Terre d'Argine si è data per il prossimo futuro, garantendo trasparenza e ampia diffusione verso i cittadini. È un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati obiettivi e indicatori, e vengono definiti gli elementi fondamentali su cui basare la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della *performance*.

Il presente documento si propone di riprendere e sviluppare i contenuti in parte già inseriti nel Piano Programmatico Triennale 2021-2023 approvato con deliberazione dell'Assemblea n. 1 del 05.05.2021 e nel Documento di Revisione Organizzativa approvato con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 6 del 09/05/2022.

ASP Terre d'Argine è un Azienda di Servizi alla Persona il cui socio unico, l'Unione Terre d'Argine, ha definito, con specifico Contratto di Servizio con valenza 01.01.2021 – 31.12.2024, gli ambiti di attività, i Servizi a gestione diretta e le attività di sub-committenza richieste.

Con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 5 del 20.04.2022 è stata recepita l'integrazione al Contratto di Servizio tra UNIONE ed ASP con cui sono stati assegnati ad ASP ulteriori Servizi alla Persona che dovranno essere gestiti nel breve e medio periodo. Gli obiettivi aziendali previsti dal Piano della Performance 2023-2025 tengono quindi conto di questi indirizzi di sviluppo, del mantenimento degli standard in materia di accreditamento di Servizi Socio Sanitari, della Valorizzazione del Patrimonio e della nuova revisione organizzativa.

1 – IL PROCESSO DI PIANIFICAZIONE GESTIONALE

A partire da quanto previsto dal Documento di Programmazione Triennale 2021-2023 approvato dall'Assemblea con deliberazione n.1 del 05.05.2021, saranno sviluppati nell'anno 2023:

- **OBIETTIVI STRATEGICI AZIENDALI annuali**
- **OBIETTIVI GESTIONALI SPECIFICI per AREA/SERVIZIO annuali**

Gli Obiettivi saranno sviluppati dal Direttore sulla base della Programmazione Triennale di cui sopra, attraverso l'individuazione partecipata degli indicatori e delle azioni prioritarie, e vengono assegnati ai dipendenti di ASP Terre d'Argine Responsabili di Area e titolari di Posizione Organizzativa.

Per l'anno 2023 viene riconfermato il processo di definizione, misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della *performance* organizzativa seguito nell'anno precedente, di seguito declinato:

il **Piano degli obiettivi 2023** è strutturato affinché gli stessi siano:

- correlati alla quantità e alla qualità di risorse disponibili;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- misurabili.

2 – GLI OBIETTIVI GENERALI STRATEGICI AZIENDALI - ANNO 2023

OGS 1 : RIPRISTINO DELLE PROCEDURE E DELLE PRATICHE ORGANIZZATIVE LEGATE ALLA GESTIONE DI SERVIZI SOCIO SANITARI A SEGUITO DELLA CONCLUSIONE AL 31.12.2022 DELLO STATO DI EMERGENZA SANITARIA LEGATA ALL' EPIDEMIA DI SARS -COVID 19 (Allegato OGS1);

OGS 2 : PROPOSTE DI RAZIONALIZZAZIONE DEI COSTI E DI RIORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI ACCREDITATI: INTRODUZIONE NUOVE FORME DI FLESSIBILITA' PER LA FRUIZIONE DEI SERVIZI (Allegato OGS2);

OGS 3 : *VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO AZIENDALE : PROSECUZIONE DEI PROCEDIMENTI AUTORIZZATIVI ED ATTUATIVI LEGATI AI FINANZIAMENTI PUBBLICI - Fondi sisma 2012 e Fondi PNRR ; (Allegato OGS3)*

3 GLI OBIETTIVI SPECIFICI - ANNO 2023

OBIETTIVI SPECIFICI - AREA AMMINISTRATIVA E RISORSE UMANE

A1 : RAFFORZAMENTO E SUPPORTO AL NUOVO PERSONALE AMMINISTRATIVO *DI CAT. D E C* (Allegato A1)

A2 : NUOVO MODELLO ORGANIZZATIVO AZIENDALE: RIASSEGNAZIONE DELLE FUNZIONI AL PERSONALE AMMINISTRATIVO ED ATTRIBUZIONE DI INDENNITA' DI RESPONSABILITA' (Allegato A2)

A3 : SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE - CCNL 16.11 2022 (Allegato A3)

OBIETTIVI SPECIFICI - AREA SERVIZI ALLA PERSONA

B1 : CRA TEN. MARCHI : PROGETTO di PREVENZIONE DELLA PERDITA DI MASSA MUSCOLARE NEGLI ANZIANI UTENTI DELLA CRA TEN.MARCHI (Allegato B1).

B2 : INDAGINE DI CUSTOMER SATISFACTION DEI CENTRI DIURNI ANZIANI E DEL SERVIZIO DI ASSISTENZA DOMICILIARE

B3 : CENTRO DIURNO R. ROSSI : AZIONI DI PROMOZIONE PER INCENTIVARE LA COPERTURA POSTI

B4 : PUASS: INTEGRAZIONE MONITORAGGIO DIMISSIONI PROTETTE SU SISTEMA INFORMATIVO I CARE

OBIETTIVI SPECIFICI - AREA PATRIMONIO

C1 : LAVORI STRAORDINARI DI MANUTENZIONE EDILI DELLA CRA TEN. MARCHI : RIFACIMENTO BAGNI ASSISTITI DI NUCLEO, RIFACIMENTO INTONACI , SOSTITUZIONE PRESSO I LOCALI INFERMERIA E AMBULATORIO MEDICO (Allegato C1)

4 MODALITA' DI VALUTAZIONE E STRUMENTI DI REVISIONE E MONITORAGGIO

Per la valutazione delle *performance* organizzativa e individuale e delle prestazioni delle risorse umane si rimanda alla deliberazione dell'Amministratore Unico n.8 del 09.05.2022.

Gli obiettivi assegnati al Direttore e ai Titolari di Posizione Organizzativa sono quelli individuati e ricompresi nelle schede allegate al presente Piano della Performance 2023 (*Allegati OGS1, OGS2, OGS3 e Allegati A1, A2, A3, B1, B2, B3 e C1*).

Di seguito una breve sintesi:

4.1 – Valutazione della Performance della figura Dirigenziale – DIRETTORE

La valutazione del Direttore di ASP Terre d'Argine è costituita da:

- A. VALUTAZIONE LEGATA AL RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI STRATEGICI, che costituiscono il 60% della retribuzione di risultato;
- B. VALUTAZIONE ORGANIZZATIVA E GESTIONALE , che costituisce il 40% della retribuzione di risultato;

4.2 – Valutazione della Performance dei titolari di posizione organizzativa

La valutazione del personale titolare di Posizione Organizzativa è costituita da due dimensioni:

- A. VALUTAZIONE LEGATA AL RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI, che costituiscono il 60% della retribuzione di risultato;
- B. VALUTAZIONE ORGANIZZATIVA E GESTIONALE, che costituisce il 40% della retribuzione di risultato.

4.3 – Valutazione della *performance* degli altri lavoratori

La valutazione del personale, non dirigente/titolare di posizione organizzativa, è costituita da:

- A. *PERFORMANCE* INDIVIDUALE, che costituisce il 100% del premio complessivo ad incentivazione della produttività e il miglioramento dei servizi.

In sede di costituzione del nuovo Contratto Decentrato Integrativo potranno essere definite diverse percentuali di attribuzione del premio complessivo di incentivazione : si propone sin da ora la previsione di una quota, da definirsi congiuntamente ricompresa entro il 100%, relativa al raggiungimento dell' obiettivo di area di appartenenza.

5 – REVISIONE E MONITORAGGIO

Il monitoraggio degli obiettivi assegnati 2023 è previsto nel mese di Luglio 2023.

A seguito delle verifiche effettuate dalle Singole Aree Organizzative il Direttore valuta modalità e azioni da attuare su obiettivi intermedi non raggiunti o stati di avanzamento non in linea con il Piano approvato. Ove ritenuto necessario si attuerà l'aggiornamento del presente Piano.

Il Nucleo di valutazione /Organo monocratico di ASP Terre d' Argine supporta l'amministrazione sul piano metodologico e verifica la correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della *performance* organizzativa e individuale e valida la relazione annuale sulla Performance, che evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti; ed assicurandone la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito internet istituzionale di ASP Terre d' Argine;

6 - PIANO DELLA PERFORMANCE 2024 – 2025

Il presente Piano delle Performance ricomprende gli Obiettivi Strategici Aziendali 2023 e Obiettivi Specifici di Area 2023.

Per quanto riguarda le successive annualità 2024 e 2025, la definizione degli Obiettivi di Performance saranno condizionati dal termine del Contratto di Servizio per la gestione di Servizi Accreditati e delle attività di Subcommittenza con l'Unione Terre d'Argine in scadenza il 31.12.2024.

Essendo inoltre il sistema di accreditamento di servizi sociosanitari alla persona della RER, attualmente in fase di revisione, in scadenza il 31.12.2024 risulta impossibile definire ora Obiettivi Strategici e Specifici per le annualità seguenti ad eccezione degli Obiettivi relativi alla valorizzazione del Patrimonio dell'Ente che hanno durata pluriennale e che si concluderanno nelle annualità 2024 e 2025.

7- PIANO DELLA PERFORMANCE E PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE ALLA CORRUZIONE E TRASPARENZA (PTPCT)

Gli obiettivi del presente Piano delle Performance sono coerenti con gli obiettivi previsti nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2023-2025 (PTPCT) approvato con Delibera dell'Amministratore Unico n. 4 del 07/02/2023.

Inoltre, si richiama la determinazione del Direttore n. 6/2023 con la quale è stato affidato un servizio di consulenza esterna con l'obiettivo di supportare il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) nelle attività di:

- predisposizione di un Piano di formazione per garantire lo sviluppo di competenze in materia di trasparenza e di prevenzione degli atti corruttivi;
- proposta di un Piano di monitoraggio e *follow up* riguardo all'efficace attuazione del Piano di prevenzione;
- raccolta di informazioni utili alla predisposizione della relazione annuale;
- svolgimento delle attività istruttorie necessarie per gli aggiornamenti annuale del PTPCT.

Con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 8 del 09.05.2022, sono stati approvati :

- gli Incarichi di Posizione Organizzativa
- i criteri per il conferimento e la revoca
- i criteri per la graduazione e della metodologia di valutazione ed attribuzione della retribuzione di risultato

È stato altresì declinato come requisito per il conferimento degli incarichi in questione "l'insussistenza di condizioni ostative, previste dal "Piano triennale di prevenzione della corruzione" per le aree ed i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto".

