



RELAZIONE

SULLA PERFORMANCE

ANNO 2016

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La Relazione sulla Performance dell'ASP "Magiera Ansaloni" è la fase pre-conclusiva del ciclo di gestione Aziendale delle performance che risulta complessivamente così composto:

- a) Definizione del Piano programmatico annuale e pluriennale
 - a. Definizione delle strategie aziendali
- b) Definizione del Piano delle Performance;
 - a. Definizione degli obiettivi annuali e pluriennali
 - b. Definizione del sistema di misurazione e criteri di valutazione delle performance individuali e di scopo;
- c) Definizione e suddivisione del fondo per la produttività
- d) Relazione illustrativa al fondo
- e) Relazione della performance.
- f) Validazione della relazione della performance ai sensi del d.lgs 150/2009;
- g) Erogazione del salario accessorio relativo al grado di produttività singola e di gruppo

Tale documento ha l'obiettivo di evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno 2016, la corretta esecuzione del ciclo suddetto da parte dell'Azienda e i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati nel Piano delle Performance triennio 2016-2018 – esercizio 2016.

Alla luce di quanto svolto nel corso dell'anno 2016, la presente Relazione sulla Performance si prefigge di fornire un quadro sintetico di informazioni che consentono di valutare:

- Il grado di realizzazione delle fasi previste dai programmi e progetti previsti nella relazione previsionale e programmatica;
- Il raggiungimento o mancato raggiungimento dei "macro" obiettivi prefissati (non anche quello specifico dei singoli operatori trattandosi di una rendicontazione aziendale)
- gli eventuali scostamenti e motivazioni eventuali per tali scostamenti

In riferimento alle finalità sopra descritte, la presente Relazione deve configurarsi come un documento snello e comprensibile accompagnato, ove necessario, da una serie di allegati che raccolgano le informazioni di maggior dettaglio.

Sotto un profilo generale, la stesura di questo documento è ispirata ai principi di trasparenza, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

Ai sensi dell'art. 14, c.4, lettera c), e c.6 del D.lgs. 150/2009, la presente Relazione deve essere validata dal Nucleo di valutazione/OIV.

L'AZIENDA

L'identità aziendale

L'Azienda pubblica di Servizi alla Persona (ASP) trae origine dall'Istituzione Pubblica di Assistenza e Beneficenza (IPAB) denominata "Opera Pia Casa di Ricovero Magiera Ansaloni", la quale a sua volta trae origine dalle volontà testamentarie di Clementina Radeghieri vedova Ansaloni e del di Lei nipote Mario Magiera, che, con testamenti olografi pubblicati rispettivamente agli atti dei Notai Crocetta di Montecchio del 13 gennaio 1943 e Rossi di Correggio del 6 agosto 1947, destinavano il loro patrimonio allo scopo dell'istituzione di una Casa di Riposo per anziani inabili.

L'Istituzione fu eretta in Ente Morale con D.P.R. 26 febbraio 1952, n. 435, con sede in Rio Saliceto.

Negli anni ottanta è stata inaugurata la nuova struttura di Via C. Marx 10 in Rio Saliceto, al posto della vecchia di Via San Giorgio 37, che ha iniziato la propria attività dal 27 ottobre 1987 ed è tuttora in funzione.

Dal 1987 l'Ente gestore è convenzionato con l'Azienda USL di Reggio Emilia - Distretto Sanitario di Correggio - per l'erogazione di prestazioni sociali e sanitarie a favore di anziani non autosufficienti assistiti nei servizi. Successivamente, con Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 498 del 21 giugno 1995 l'Ipab assunse la denominazione di "Casa Protetta Magiera Ansaloni".

Con L. R. 12/3/2003 n. 2 la Regione Emilia Romagna, ispirandosi ai principi della Legge n. 328 del 2000 e del decreto legislativo n. 207 del 2001, attua il riordino delle IPAB e la loro **trasformazione in ASP** (Azienda Servizi alla Persona), valorizzandone il ruolo e inserendo tali Aziende nel sistema integrato di interventi e servizi sociali.

L'ASP Magiera Ansaloni è stata costituita - con decorrenza 1° maggio 2008 - con deliberazione della Giunta Regionale n. 578 del 21 aprile 2008, che ha approvato anche il relativo Statuto.

I Soci dell'ASP sono i Comuni di Campagnola Emilia, Correggio, Fabbriico, Rio Saliceto, Rolo e S. Martino in Rio.

I Servizi erogati

ASP si caratterizza quindi come "**azienda multi servizi**" su tutto il territorio del distretto, per l'offerta pubblica di servizi che, con gli altri soggetti pubblici e privati, costituisce la rete integrata dei servizi territoriali.

Questa è la rete complessiva dei servizi gestiti direttamente dall'azienda:

A. Casa Residenza Anziani

è un **servizio residenziale** destinato all'accoglienza degli anziani con grado di non autosufficienza medio ed elevato e adulti non autosufficienti con patologie assimilabili a quelle geriatriche che richiedono un'intensa e continua azione di assistenza socio-sanitaria

B. Centro Diurno

è un **servizio semiresidenziale diurno** rivolto ad anziani prevalentemente non autosufficienti e parzialmente autosufficienti e ad adulti con patologie assimilabili

C. Assistenza domiciliare

è un **servizio** che fornisce interventi per l'igiene e la cura della persona, per la gestione dell'attività quotidiana, per favorire la socializzazione e l'integrazione sociale,

D. Servizio di trasporto anziani da/verso i Centri Diurni

è un **servizio** a supporto della frequenza degli utenti del servizio di centro diurno che è stato attivato per le difficoltà di trasporto degli utenti dovendo il mezzo essere attrezzato per carrozzine.

E. Consegna pasti al domicilio

È un servizio di supporto alla permanenza a domicilio di quegli utenti che, pur non necessitando di supporto assistenziale o cura, non sono pienamente in grado di assolvere in modo autonomo e sicuro a tale attività di preparazione pasti

Nell'erogazione di tutti i servizi gli obiettivi principali dell'ASP sono i seguenti:

- **rispetto della dignità** e dei diritti individuali dell'anziano: diritto all'assistenza, alla cura, alla privacy, salvaguardia del credo politico, religioso e dell'identità culturale;
- **personalizzazione** dell'intervento assistenziale;
- attenzione all'**aspetto relazionale** e interpersonale tra anziano e operatore, oltre ai doverosi rapporti di reciproco rispetto;
- organizzazione del lavoro centrata sul **Progetto Assistenziale Individualizzato (PAI)**, sulla sua verifica, nonché sullo svolgimento di incontri periodici di confronto e di lavoro in equipe.

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA dell'ASP

Il sistema di governo dell'azienda

Sulla base di quanto stabilito dalla disciplina regionale in materia di Aziende Pubbliche di Servizio alla Persona e di quanto previsto dal vigente Statuto, sono organi dell'azienda:

- Assemblea dei Soci
- Consiglio d'Amministrazione
- Presidente del Consiglio d'Amministrazione
- Organo di Revisione Contabile.

L'Assemblea dei Soci è l'organo di indirizzo e di vigilanza sull'attività dell'azienda

Il Consiglio di Amministrazione (C.d.A.) è nominato dall'Assemblea dei Soci. Il C.d.A. è l'organo che dà attuazione agli indirizzi generali definiti dall'Assemblea dei Soci individuando le strategie e gli obiettivi della gestione.

L'Organo di Revisione Contabile è costituito da un unico componente nominato dalla Regione sulla base di una terna individuata dall'Assemblea dei Soci. Esercita il controllo sulla regolarità contabile e vigila sulla correttezza della gestione economico-finanziaria dell'azienda.

L'organizzazione aziendale prevede una netta distinzione tra le funzioni di indirizzo e quelle gestionali: le prime sono in capo all'Assemblea dei Soci e le seconde sono riservate al Consiglio di Amministrazione e alla struttura organizzativa guidata dal **Direttore Generale**.

Nel rispetto di indirizzi ed obiettivi strategici e dei regolamenti, il Direttore generale ha la responsabilità gestionale dell'azienda per realizzare la quale si avvale dell'attività di funzionari e responsabili dei servizi. Le attività di programmazione e controllo spettano alla Direzione generale che mediante il sistema di gestione per budget assegna le risorse ai diversi centri di costo e di responsabilità.

Al 31 dicembre 2016 il numero dei collaboratori/dipendenti è così composto:

DIPENDENTI E COLLABORATORI	NUMERO	M	F	TOTALE
COORDINATORI	3	1	2	
R.A.A.	4	0	4	
O.S.S.	106	8	98	
FISIOTERAPISTI	3	1	2	
ANIMATORI	3	0	3	
INFERMIERI	14	4	10	
AMMINISTRATIVI	5	2	3	
SERVIZI TECNICI	2	2	0	
DIRETTORE GENERALE	1	0	1	141

A livello di aggregazione di aree omogenee il quadro risulta essere il seguente:

DIPENDENTI	NUMERO	M	F	PERCENTUALE
DIRETTORE	1	0	1	0,70 %
AREA AMMINISTRATIVA	7	4	3	5,00 %
AREA SOCIO-ASSISTENZIALE	133	14	119	94,30%

Totale	141	18	123	100%
--------	-----	----	-----	------

Il personale oggi presente nelle strutture gestite e nel rispetto negli Standard di riferimento di cui al DGR n.514/2009, è composto da collaboratori e responsabili con i seguenti contratti:

- Dipendenti a tempo indeterminato
- Dipendenti a tempo determinato
- Dipendenti con contratto di somministrazione tramite agenzia interinale

CICLO delle performance

1) CICLO delle performance

Il ciclo delle performance come sopra presentato sinteticamente, relativamente all'esercizio 2016, può rendicontarsi come segue:

- a) Definizione del Piano programmatico annuale e pluriennale
 - i. **Regolarmente effettuato** ed approvato dal Consiglio di Amministrazione
 - ii. Deliberazione n. 9 in data 29/04/2016
- b) Definizione del Piano delle Performance;
 - i. **Regolarmente effettuato** ed approvato dal Consiglio di Amministrazione
 - ii. Deliberazione n. 15 In data 29/04/2016
- c) Definizione e suddivisione del fondo per la produttività 2016 (**ALLEGATO**)
 - i. **Regolarmente effettuato** e sottoscritto in pre-intesa tra le parti (Azienda e OO.SS)
 - ii. In data 23/06/2017
- d) Relazione illustrativa al fondo (**ALLEGATO**)
 - i. **Regolarmente effettuato** e sottoscritto dal Direttore
 - ii. In data 23/06/2017
- e) Relazione della performance.
 - i. **Regolarmente effettuata** ed approvata dal Consiglio di Amministrazione
 - ii. In data 30/06/2017 con la seduta odierna
- f) Validazione della relazione della performance ai sensi del d.lgs 150/2009;
 - i. **In richiesta** all'Organismo di Valutazione mediante la trasmissione della relazione di cui alla lettera e). Nessuna scadenza prevista per legge per tale adempimento
- g) Erogazione del salario accessorio relativo al grado di produttività singola e di gruppo
 - i. **Da effettuarsi** - Ricordato che ai sensi dell'art. 14 c. 6 "La validazione della Relazione sulla performance ... e' condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito" è necessario attendere la validazione citata al punto f) per l'erogazione dei premi agli aventi diritto che, in base ai criteri stabiliti dal vigente CCDI, sono già stati individuati e si riportano in elencazione di seguito

SETTORE	Dipendente Interinale	SETTORE	Dipendente Interinale	SETTORE	Dipendente in Ruolo	SETTORE	Dipendente in Ruolo
smr cra	ADJEI CHRISTIANA	camp cra	RIZZELLO VITO	uffici amm.vi	TAGLIAVINI MARCO	smr cra	BARCELLONA MARIA
camp cra	ADJEI MADRICK EFUA	rio cra	RUSTICHELLI DANIELA	uffici amm.vi	GORRIERI MARCO	smr cra	GIAROLI LUCIANA
camp cra	AUGENTI GIUSEPPINA	smr cra	SCHETTINO GIUSEPPE	camp cra	BISI STEFANIA	smr cra	CAPPERI STEFANIA
smr cra	BARBIERI MARCO	rio cra	SHARMA AMANDEEP	uffici amm.vi	FONTANESI ALESSIA	smr cra	DAVOLI GIANNA
rio cra	BEDA NATALIYA	camp cra	SIGNORELLI TAMARA	uffici amm.vi	MONTANARI ELEONORA	smr cra	ELIARDO MARIANNA
SAD	BONDARENCO ADELA	SAD	SZCZODROWSKA A MONIKA	uffici amm.vi	NICOLAI IVANA	smr cra	LUSETTI RENZA
SAD	CANCIELLO LUIGI	camp cra	TAVARES SIQUEIRA MONICA	uffici amm.vi	BARBIERI PATRIZIA	smr cra	RUBINO ELISA LUCIA
rio cra	CATELLANI FRANCESCA	camp cra	VINCI PINUCCIA	smr cra	MIGALE ALFREDO	smr cra	TARGA ISABELLA
uffici amm.vi	CATONE AGNESE	smr cra	VIOLI ANNAMARIA	camp cra	BERTOLINI STELLA	smr cra	TORELLI ELENA
SAD	CERASUOLO CARLA	smr cra	VITAGLIANO MARIA	camp cra	LUSUARDI DANIELA	smr cra	TAROLLA ORNELLA
rio cra	CICERO MARIA ROSARIA	SAD	VLASENKO LYUDMYLA	camp cra	MORO RITA	smr cra	DENICOLO' RITA
rio cra	CREDENTINO ROSA	camp cra	WRZESIEN MALGORZATA	camp cra	BIANCHI MANUELA	smr cra	MUNARI KATIA
rio cra	CRUDU ANA			camp cra	BERTOLINI TILDE	smr cra	CUTI ANNA MARIA
rio cra	CULZONI LARA			camp cra	MENOZZI SIMONA	smr cra	PANCIROLI LUCIA
camp cra	CWALINA EWA JOLANTA			camp cra	DAVOLIO CLAUDIA	smr cra	PUGLIA VALENTINA
camp cra	DE LUCA VINCENZA			camp cra	BARBIERI GIORDANO	smr cra	REALBUTO ANNA
camp cra	FAGU MARINELA			camp cra	ROSSI VALERIO	smr cra	SANACORE GIUSEPPA
smr cra	GIANOTTI VALENTINA			camp cra	TAVASANIS GIULIA	smr cra	SACCHETTI MONIA
SAD	GOLINELLI LIBERA			camp cra	SCORPINITI ADRIANA	smr cra	BARBIERI CINZIA
camp cra	GRIMALDI GIULIA			camp cra	MONTRUCCOLI R	SAD	TONDELLI VALERIA
SAD	INCERTI SARA			camp cra	PIETROMONACO D.	SAD	BOTTI GIULIANA
rio cra	MALLOGGI ANTONELLA			camp cra	BASSOLI VALENTINA	SAD	MALAVASI SAMANTA
rio cra	MANZO ANTONIETTA			camp cra	LIBASSI MORENA	SAD	OGNIBENE EMANUELA
smr cra	MANZO MARIA			camp cra	LASAGNA LISA	CD ROLO	VEZZANI M CRISTINA
rio cra	MARMIROLI ERIKA			SAD	VEZZANI ELISA	CD ROLO	GHIDETTI LUCIA
uffici amm.vi	MATHLOUTHI MEZIEN			rio cra	CACCIAMANI LUCIANA	SAD	DE BONI MARA
camp cra	MEA NATALIA GISELA			rio cra	STROZZI PAOLA	SAD	CECCHINI PAOLO
smr	MINGERULLI CAROLINA			rio cra	SOGARI KATIA	SAD	BORCIANI FEDERICO
camp cra	MOCERINO PASQUALE			rio cra	VIONI CINZIA	SAD	BUSSOLA MANUELA
camp cra	MOLDAVSCAIA OXANA			rio cra	BONAVITA ROMEO	SAD	DEL NEVO GIULIA
camp cra	MONTANINO ROSA			rio cra	LAMBRUSCHI MONICA	SAD	CONTI STEFANIA
rio cra	MORINI ARIANNA			rio cra	FIGLIO GIUSEPPE	CD ROLO	CANNETO BARBARA
smr cra	NARDELLA ROSA			rio cra	SALVARANI PAOLA	SAD	CATTINI GIULIANA
camp cra	ORLANDI FRANCESCO			rio cra	RIGHI SABRINA	SAD	DONELLI SABRINA
smr cra	PAH DIANA SIMONA			rio cra	D'AIUTOLO CATERINA	SAD	DELBUE CINZIA
SAD	PANINI PAOLA			rio cra	CELIO ALESSIA	smr cra	MANES KATIA
SAD	PENSERINI MIRIAM			rio cra	SARNATARO MICHELA	camp cra	SPAGGIARI STEFANIA
smr cra	PILOSI MARIA			rio cra	FRANCESCHI M ANTONIA	camp cra	SALERNO DANIELA
camp cra	POPA NINA			rio cra	PAROLI GIULIANA	rio cra	LOSI ANIELA
rio cra	PRADELLI FEDERICA			rio cra	AUGENTI ANTONIETTA	smr / SAD	BERNI GIORGIA
SAD	RANDAZZO PAOLA			rio cra	MORINI MONICA	SAD	GOZZI CHIARA
smr cra	REGA MARCO			smr cra	BARCELLONA M GRAZIA	SAD	SCARPETTA G

2) Obiettivi strategici ed obiettivi innovativi.

La gestione dell'anno 2016 si è caratterizzata per la formulazione di **obiettivi strategici** e/o sviluppo specifici di settore, assegnati

- al Direttore,
- ai responsabili delle strutture protette
- a tutti i collaboratori che in esse operano.

In particolare:

- al Direttore gli obiettivi 2016 sono stati definiti con i citati documenti di programmazione e sono stati relazionati nel loro grado di raggiungimento all'Oiv in seduta appositamente fissata in data 21/06/2017 (ALLEGATO cui si rimanda per il dettaglio). Sinteticamente gli obiettivi sono stati ritenuti raggiunti.

- Le **schede** dei singoli obiettivi individuati e predisposti per ogni altra figura professionale, sono state:
 - approvate unitamente al piano delle performance triennale sopra indicato;
 - assegnate nel 2016 ad ogni singolo dipendente per l'esposizione e discussione dei propri obiettivi
 - in attesa della citata vidimazione per la pesatura in ordine al grado di raggiungimento degli stessi tenuto conto della suddetta "elencazione" degli aventi diritto all'accesso al salario accessorio per produttività. La pesatura avverrà mediante la redazione delle schede approvate e troverà approvazione in specifico atto dirigenziale per la successiva erogazione del relativo premio annuale.

In particolare per quanto attiene alla valutazione della performance individuale del personale:

- I programmi e progetti dell'Azienda vengono realizzati, non solo attraverso **obiettivi di sviluppo** e miglioramento dei servizi, ma anche mediante il **mantenimento dei servizi e l'attività ordinaria** dell'Ente.
- Tutta la struttura amministrativa partecipa alla realizzazione degli obiettivi e ciascuno è chiamato a rispondere, in proporzione alle relative responsabilità, al vertice dell'organizzazione dell'attività svolta.
- La **valutazione** del personale viene **effettuata di norma** dal rispettivo responsabile sovraordinato per funzione o ruolo (**coordinatori/responsabili/dirigente**) sulla base delle competenze dimostrate, dell'impegno profuso e dei risultati raggiunti in base ai parametri stabiliti dal "Sistema di misurazione e valutazione della Performance"

Dai risultati della complessiva gestione aziendale 2016 (sotto il profilo economico e gestionale) si può affermare che la valutazione del personale sia complessivamente di segno positivo.

ASSOLVIMENTO DEGLI OBBLIGHI RELATIVI ALLA TRASPARENZA E ALL'INTEGRITA'

ASP Magiera Ansaloni si è già dotata da tempo di strumenti idonei a garantire la trasparenza e la pubblicazione delle informazioni relative alla propria attività istituzionale nell'apposita sezione "**Amministrazione Trasparente**" del sito istituzionale.

Dal Consiglio di Amministrazione viene annualmente approvato il Programma Triennale anticorruzione e per la trasparenza e l'integrità (i due piani sono pertanto integrati) previsto dalla legislazione vigente.

Per quanto relazionato sino ad ora nel presente, gli adempimenti in ordine:

- alla sezione "Amministrazione Trasparente"
- alle disposizioni in materia di trasparenza e accessibilità
- all'approvazione dei documenti di programmazione e valutazione di cui al d.lgs 150/2009
- alla gestione del ciclo delle performance

possono quindi considerarsi attuati regolarmente e secondo le scadenze temporali dettate dalla vigente normativa.

Seguono allegati:

ALLEGATO	fondo per la produttività 2016
ALLEGATO	Relazione illustrativa al fondo
ALLEGATO	relazione sul raggiungimento obiettivi Direttore generale