



RELAZIONE

SULLA PERFORMANCE

ANNO 2020

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) Valutazione della performance
- f) Relazione della performance.
- g) Validazione della relazione della performance ai sensi del d.lgs 150/2009;

Tale documento ha l'obiettivo di evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno 2020, 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 2020-2022 – esercizio 2020.

Alla luce di quanto svolto nel corso dell'anno 2020, 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 alla dirigenza (non anche quello specifico dei singoli operatori trattandosi di una procedura aziendale interna all'Azienda)
- 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 poi modificato ai sensi della L.R 12/2013 con deliberazione di Giunta Regionale n. 69 del 22/01/2018;

I Soci dell'ASP sono i Comuni di Campagnola Emilia, Correggio, Fabbrico, 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

F. Trasporto minori disabili in età scolare

È un servizio di supporto all'obbligo scolastico in capo agli Enti Soci verso i propri cittadini minori in situazione di handicap certificato,

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
- Amministratore Unico (ex "Consiglio di Amministrazione")
- Organo di Revisione Contabile.

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

L'Amministratore Unico (A.U) è nominato dall'Assemblea dei Soci ed è l'organo che dà attuazione agli indirizzi generali definiti dall'Assemblea 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 all'A.U 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.

Relazione in merito agli Obiettivi 2020.

La gestione dell'anno 2020 si è caratterizzata per la formulazione di **obiettivi strategici** e/o sviluppo specifici di settore, assegnati

1. Dall'Amministratore → al Direttore
2. Dal Direttore → ai collaboratori amministrativi a diretto contatto/gestione
→ Ai coordinatori / responsabili di servizi/uffici
3. Dai Coordinatori dei servizi → a tutti i collaboratori che in essi operano.

In particolare:

- Gli obiettivi:
 - di cui ai punti 1 e 2 sono stati approvati all'interno del piano delle performance 2020 e declinati in obiettivi operativi annuali mediante le schede di valutazione da ultimo approvate dall'Asp ed esposte ad ognuno degli stessi personalmente dal Direttore

- Di cui al punto 3 sono stati declinati – in conseguenza ai precedenti – dai singoli Responsabili dei servizi al restante personale anche, ove ne sia stata riscontrata l'opportunità, impiegando il criterio di valutazione della performance collettiva derivante dal giudizio dell'utenza.

In particolare si ricorda che per quanto attiene alla valutazione della performance del personale:

- I programmi e progetti dell'Azienda vengono realizzati, attraverso **obiettivi di:**
 1. **Mantenimento** (sono i target di conservazione di una determinata situazione così come è definita al momento dell'assegnazione del target)
 2. **Miglioramento** (sono i target per i quali si prevede un processo teso alla modifica di una situazione da una condizioni "A" ad una nuova condizione "B" per un miglioramento atteso rispetto allo stato di partenza "A")
 3. **Sviluppo:** Sviluppo di servizi nuovi o integrativi di quelli esistenti per rendere efficiente l'assetto economico – gestionale dell'Asp anche in logica di allargamento del Settore di azione dell'Asp (socio – sanitario)

Nel raggiungimento dei target in tale performance intervengono fattori:

Endogeni quali:

- il personale operante all'interno della propria struttura
- le strutture organizzative interne

Esogeni:

- Altro personale esterno
- Altre Amministrazioni che intervengono nel processo della performance

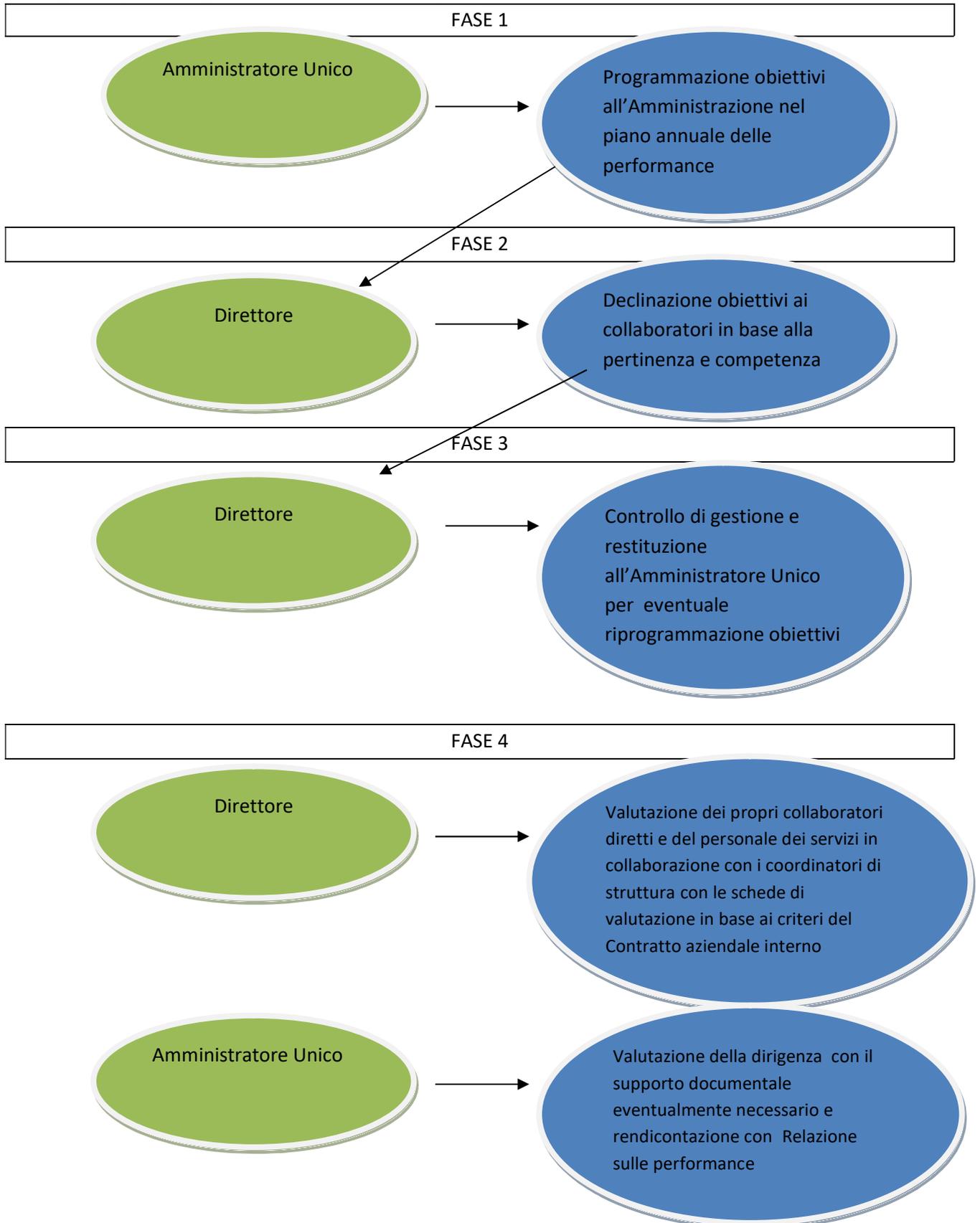
e quindi il soggetto/struttura deve orientare la propria azione sia all'interno che all'esterno di sé per raggiungere l'obiettivo non dipendendo esclusivamente da se stesso.

La performance del personale:

1. dirigente è costituita dagli obiettivi assegnati in sede di approvazione del piano delle performance come eventualmente modificati in corso d'anno dall'organo competente
 2. non dirigente è composta in % diverse da:
 - **Performance individuale**
 - rappresenta, il contributo reso dai singoli al risultato gestionale, con particolare riguardo al conseguimento di prestazioni individuali, alla professionalità acquisita e alle competenze e ai comportamenti dimostrati.
 - **Performance collettiva**
 - rappresenta il contributo reso dal gruppo rispetto ai risultati e aspettative dell'utenza cui è stato prestato il servizio globalmente inteso (Cra, Cd, Sad ecc) e può essere misurato ai sensi dell'art.19 bis del dlgs 150/2009 mediante la valutazione media espressa con questionari/indagini da parte dell'utenza/cittadini .
 - **Performance di scopo**
 - Sono gli obiettivi assegnati al soggetto singolo (o a un gruppo) e rappresenta il raggiungimento di quell'obiettivo.
- Tutta la struttura amministrativa partecipa dunque 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:

- dirigente avviene attraverso l'approvazione del presente documento in quanto verifica e valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati alla dirigenza
- non dirigente viene effettuata di norma mediante una scheda di valutazione 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"

Di seguito il processo grafico di valutazione delle performance:



Dai risultati della complessiva gestione aziendale 2020 (sotto il profilo economico e gestionale) si può affermare che:

1. la valutazione del personale non dirigente sia stata eseguita e complessivamente di segno positivo nonostante un anno caratterizzato dalla pandemia che ha fatto sì che tutta l'azienda si concentrasse in particolare sulle misure di contrasto al Covid-19 che così duramente ha colpito la popolazione anziana e in particolare quelle delle Case Residenza Anziani; in ogni caso gli obiettivi assegnati sono stati raggiunti come attestato con le schede di valutazione conservate agli atti d'ufficio in originale.
2. La valutazione della dirigenza sia configurabile come indicato in tabella:

Obiettivo annuale assegnato con il piano delle performance	Indicatori e target da raggiungere	Risultato misurato / raggiunto	Fonti di dati utilizzate per la misurazione	Peso del singolo obiettivo da 1 a 100	Grado di raggiungimento dell'obiettivo[1] in percentuale	Punteggio ottenuto per singolo obiettivo (peso x grado)
OBIETTIVO DI MANTENIMENTO:	Contenimento dei trasferimenti previsti a carico dei Comuni nel rispetto delle attività che l'azienda deve svolgere	Aumento del 77% del contributo dei comuni soci a fronte di un aumento di oltre il 100% nella maggior parte delle altre ASP a causa della pandemia	Bilancio consuntivo 2020	40	100	40
Note:	Rispetto all'anno pre Covid-19 sono aumentati del 77% i contributi dei Comuni Soci (da 403.000 nel 2019 a 713.000 Euro nel 2020) mentre nella maggior parte delle ASP della Regione Emilia Romagna tale aumento è superiore al 100%; questo è dovuto al fatto che solo in una struttura, nelle due ondate che hanno caratterizzato la diffusione del Covid-19 (primavera 2020 e autunno-inverno 2020), si sono registrati casi Covid-19 tra gli anziani e gli operatori. La maggior parte dell'aumento della contribuzione dei Soci è dovuto alla chiusura dei Centri Diurni che hanno potuto riaprire, con regole particolarmente penalizzanti dal punto di vista dell'equilibrio economico, solo da agosto 2020.					
OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO	Realizzazione di quanto indicato nella sezione "Aree di Miglioramento" a seguito delle visite OTAP che hanno confermato l'Accreditamento per i servizi aziendali	Realizzazione delle attività richieste	Documento di sintesi	30	100	30
Note:	Nel corso del 2019 sono state realizzate le visite dell'OTAP per la verifica dei requisiti per l'ottenimento dell'Accreditamento per gli anni 2020-2024; l'Accreditamento è stato concesso e sono state contemporaneamente indicate delle aree di miglioramento per ciascuno dei servizi aziendali. Nel corso del 2020 sono state realizzate le attività richieste.					
OBIETTIVO DI SVILUPPO	Individuazione della nuova sede aziendale e atti conseguenti	Individuazione della nuova sede	Realizzazione della perizia giurata sul valore dell'immobile	30	100	30
Note:	Su mandato dell'Assemblea dei Soci è stata richiesta l'individuazione di una sede amministrativa aziendale idonea; è stata individuata una sede ritenuta idonea nel Comune di Rio Saliceto ed è stato dato incarico a uno studio di geometri di realizzare una perizia giurata sul valore dell'immobile in questione. La perizia stessa è stata presentata all'Assemblea dei Soci che ha dato mandato di procedere all'acquisto dell'immobile ma i proprietari hanno ritenuto troppo bassa la cifra indicata nella perizia e					

quindi non si è dato seguito all'operazione di acquisto.

Grado complessivo di raggiungimento degli obiettivi assegnati	100	100
--	------------	------------

[1] Mutuando il sistema di raggiungimento utilizzato per le stesse schede di valutazione del personale

In allegato alla presente relazione l'ulteriore Scheda di Valutazione dei Comportamenti organizzativi del personale dirigente che integra la tabella sopra descritta e che indica **in 98 su 100 la valutazione complessiva** risultante dalla somma del punteggio che riguarda il grado di raggiungimento degli obiettivi con il punteggio che riguarda i comportamenti organizzativi.

Vista la tabella sottostante (che indica le percentuali di erogazione dell'indennità di risultato in funzione della valutazione complessiva) si procederà alla liquidazione dell'indennità di risultato per il personale dirigente per l'anno 2020.

	premio erogabile
<i>da 85 a 100</i>	100%
<i>da 70 a 84</i>	2/3
<i>da 55 a 69</i>	1/3,
<i>da 0 a 54</i>	nulla