

## DECRETO AMMINISTRATORE UNICO N. 11 del 04/08/2022

### L'Amministratore Unico dell'ASP

VISTO il provvedimento redatto dalla Direzione relativo a:

**“Erogazione del premio di produttività relativo all’anno 2021 al Direttore”**

allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

RICHIAMATA la normativa generale di ordinamento e disciplina delle Aziende di Servizi alla persona ed in particolare:

- D.lgs. 241/90
- D.lgs. 207/2001
- L.R. 2/2003
- Lo Statuto dell'ASP
- Il Regolamento che disciplina gli uffici e servizi dell'ASP;

ESAMINATO il testo del suddetto documento che risulta nei suoi contenuti conforme alla normativa vigente;

RITENUTA opportuna la sua approvazione per le ragioni in esso espresse;

CONSIDERATO inoltre che non sussistono vizi od impedimenti di alcuna natura che ne possano impedire l'esecutività;

### DECRETA

1. DI APPROVARE l'allegato testo di provvedimento che viene classificato con la numerazione e datazione come da intitolazione;
2. DI DARE ATTO che il presente atto diviene esecutivo con l'apposizione della firma attestante l'approvazione del medesimo;
3. DI TRASMETTERE il presente atto al competente ufficio per la sua pubblicazione, trasmissione agli eventuali soggetti interessati e conservazione a norma delle norme vigenti.

F.to Digitalmente da



L'Amministratore Unico  
SANTI MARINELLA / InfoCamere S.C.p.A.



# Magiera Ansaloni

**OGGETTO:** erogazione del premio di produttività relativo all'anno 2021 al Direttore .

**L'Amministratore Unico**  
dell'Asp Magiera Ansaloni

CONSIDERATO che:

- con decreto dell'Amministratore n° 6 del 28/01/2021 veniva approvato il piano delle performance anno 2021 in cui si assegnavano al Direttore i seguenti obiettivi:
  - o contenimento dei trasferimenti previsti a carico dei comuni anche per il 2021 nel rispetto delle attività che l'azienda deve svolgere
  - o realizzazione in forma associata con altre ASP di almeno una procedura di appalto e di almeno un concorso pubblico in ottica di contenimento dei costi e ottimizzazione delle risorse di personale
  - o realizzazione di un'iniziativa di welfare aziendale per sconti/vantaggi per i dipendenti secondo le disposizioni del d.lgs 150/2009 a mente del quale *"Gli obiettivi sono definiti in coerenza con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 31 dicembre 2009, n. 196, e di cui alla normativa economica e finanziaria applicabile alle regioni e agli enti locali e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti"*
- con decreto n° 6 del 29/03/2022 veniva approvata la relazione sulla performance relativa tra le altre cose al raggiungimento degli obiettivi del 2021 in cui si dava atto del raggiungimento degli obiettivi suddetti definendo *"Gli obiettivi 2021 assegnati al Direttore per la ragioni indicate nella tabella raggiunti per 98/100"* (in allegato la tabella contenente il grado di raggiungimento degli obiettivi e la scheda di valutazione dei risultati e dei comportamenti organizzativi – Anno 2021 )
- la suddetta relazione veniva validata dall'OIV come previsto dal d.lgs 150/2009 con relazione allegata al presente atto ad attestazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati al dirigente e regolarità del ciclo delle performance di cui al citato decreto a mente del quale ai sensi dell'art 7 agli OIV spetta *"la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e)"* dell'art 14 del medesimo decreto;

RITENUTO pertanto potersi procedere ad erogare il premio che spetta per il raggiungimento degli obiettivi 2021 secondo le risultanze della scheda allegata per costituire parte integrante e sostanziale del presente;

DATO ATTO che la somma trova copertura economica nel bilancio d'esercizio 2021;

RICHIAMATO in particolare:

- il d.lgs 150/2009
- lo Statuto Aziendale;

DECRETA

DI APPROVARE la tabella di valutazione degli obiettivi assegnati al direttore nel 2021, che costituisce parte integrante del presente provvedimento;



DI RICONOSCERE pertanto interamente al Direttore Alberto Ravanello il premio di produttività per l'annualità 2021 pari ad € 6.000,00 lordi;

DI TRASMETTERE il presente all'Ufficio personale perché vi sia dato adempimento;

DI DARE ATTO che il presente provvedimento è immediatamente esecutivo e dispone di pubblicarlo nei modi di legge previsti;



# Magiera Ansaloni

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: <small>               Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs. 82/2005                               Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs. 82/2005             </small>	Contenimento dei trasferimenti previsti a carico dei Comuni nel rispetto delle attività che l'azienda deve svolgere e in relazione al perdurare dell'emergenza covid-19	Diminuzione del 22,2% dei contributi a carico dei soci rispetto all'anno precedente nonostante la presenza degli effetti della pandemia sui risultati economici in particolare dei Centri Diurni	Bilancio preconsuntivo 2021	40	100	40
Note: <small>               Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs. 82/2005             </small>	Rispetto al primo anno di Covid-19 e cioè il 2020, con riferimento al preconsuntivo 2021, sono diminuiti del 22,2% i contributi dei Comuni Soci (da 713.000 Euro nel 2020 a 555.000 Euro nel 2021).					
OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO <small>               Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs. 82/2005             </small>	Realizzazione in forma associata con altre ASP di almeno una procedura di appalto e di almeno un concorso pubblico in ottica di contenimento dei costi e ottimizzazione delle risorse di personale	Realizzazione delle attività richieste (2 procedure di appalto e 1 concorso)	Bandi di Gara e bandi di Concorso pubblicati nel corso del 2021	30	100	30
Note: <small>               Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs. 82/2005             </small>	Nel corso del 2021 sono state realizzate due procedure di appalto che hanno coinvolto altre ASP: una in forma associata con l'ASP Carlo Sartori per il Servizio di Ristorazione (con una remunerazione a nostro favore per il servizio svolto di 8.000 Euro) e una in forma associata con l'ASP Opus Civium per i pannoloni e la linea igiene (con una remunerazione a nostro favore per il servizio svolto di 4.000 Euro). Sempre nel corso del 2021 è stato svolto in forma associata con l'ASP Opus Civium il concorso pubblico per il reperimento di infermieri ed è stato bandito per il 2022 insieme all'ASP Carlo Sartori e all'ASP Opus Civium quello per OSS.					
OBIETTIVO DI SVILUPPO	Realizzazione di una iniziativa di welfare aziendale volta a creare una card che prevede sconti/vantaggi per i dipendenti ASP presso commercianti professionisti e artigiani presenti nel	Coinvolgimento di 15 commercianti professionisti e artigiani nel progetto	Atto di approvazione manifestazione interesse e tabella con l'indicazione dei commercianti professionisti e artigiani, tipologia di sconti e condizioni.	30	100	30

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE.



## Magiera Ansaloni

	territorio dell'Unione Pianura Reggiana				
Note:	Si è proceduto a contattare diversi commercianti professionisti e artigiani del territorio, presentare loro il progetto, raccogliere le schede di adesione, aggiornare la tabella con la lista dei benefit e trasmetterla a tutti gli operatori di ASP.				
<b>Grado complessivo di raggiungimento degli obiettivi assegnati</b>			<b>100</b>		<b>100</b>

[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 2021.

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

**Nucleo di Valutazione**

**Dell'ASP Magiera Ansaloni – Rio Saliceto**

Il Nucleo di Valutazione dell'ASP Magiera Ansaloni dott. Pietro Bevilacqua,

**dichiara**

- di avere preso in esame la Relazione sulla Performance dell'Azienda per l'anno 2021, giusta deliberazione dell'Amministratore Unico 6/2022, trasmessa allo scrivente via email dal direttore Alberto Ravanello in data 29/03/2022
- di avere svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli elementi di verifica desunti dalla preventiva interlocuzione diretta con l'Amministratore Unico Marinella Santi e dai resoconti forniti.

Tutto ciò premesso, il Nucleo di Valutazione

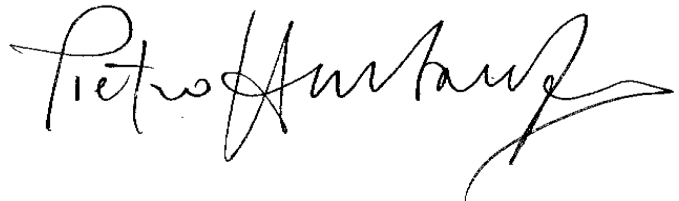
**valida**

le Relazioni sulla performance dell'anno 2021 dell'ASP Magiera Ansaloni.


29/03/2022

Il Nucleo di Valutazione

Dott. Pietro Bevilacqua



**ASP Magiera Ansaloni**  
Rio Saliceto RE

<i>Scheda di Valutazione dei Risultati e dei Comportamenti Organizzativi – Anno 2021</i>			
Nome e Cognome	Alberto RAVANELLO		
Settore/Servizio	Direttore		
<b>Risultati</b>			
Obiettivi completamente raggiunti			Punteggio 100
<b>Comportamenti Organizzativi</b>			
	Peso %	Valutazione	Punteggio
ORIENTAMENTO AI RISULTATI E ALLA QUALITA' DEL SERVIZIO	20	9,5	19
INTEGRAZIONE E COLLABORAZIONE	20	9,5	19
LESSIBILITA'	20	9,5	19
LEADERSHIP	20	9,5	19
DIREZIONE (PROGRAMMAZIONE, GESTIONE, CONTROLLO)	20	9,5	19
<b>Totale</b>	<b>100</b>		<b>95</b>
<b>Valutazione Complessiva:</b> <i>(Punteggio Risultati x Coeff.) + (Punteggio Comport. x Coeff.)</i>			<b>98</b>
98	=	<i>(100 x 0,6)</i>	+ <i>(95 x 0,4)</i>
<b>Obiettivi di Miglioramento</b>			
Prestazione di alto profilo. Mantenere la qualità prestazionale conseguita.			
<b>Piano concordato di azioni per lo sviluppo delle competenze</b>			
Il Valutatore:		Il Valutato:	
			
Data		Data	