

Istituti Riuniti
di
Assistenza all'Infanzia
*S. Teresa - SS. Rosario - A. G. Plena
del Comune di Massa Lubrense
Provincia di Napoli
Telefax 081/8789216*

Prot.

Spedita il

**DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
PER L'ANNO 2022**

Seduta del 1° giugno 2022

N. 04 del Registro delle Deliberazioni

OGGETTO

“Approvazione del Regolamento per la misurazione e valutazione della performance del Direttore e del Piano Triennale della performance 2022 - 2024”

L'anno duemila ventidue il giorno uno alle ore diciannove del mese di giugno nella sede dell'Ente in Via Palma 1, previe le formalità prescritte dallo Statuto, si è riunito il Consiglio di amministrazione dell'Ente, in seduta straordinaria, nelle persone dei signori:

- 1) Luciano DEL PIZZO Presidente
- 2) Rachele CUCCARO Consigliere
- 3) Luigi ERCOLANO Consigliere

Esplca le funzioni di verbalizzante il Direttore Marianna GARGIULO

IL PRESIDENTE

constatato, previo appello nominale, il numero legale degli intervenuti, accertatosi che per nessuno dei componenti ricorrono gli estremi di impedimento, riconosciuta valida l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita il Consiglio a deliberare in merito all'argomento di cui all'oggetto e regolarmente iscritto nell'ordine del giorno.

IL DIRETTORE

propone al consiglio l'approvazione del Regolamento per la misurazione e valutazione della performance del direttore e del piano della performance per il triennio 2022 – 2024.

IL CONSIGLIO

come sopra legalmente costituito

- udita e fatta propria la proposta del Direttore;
- premesso che, in attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15, il legislatore ha introdotto una nuova disciplina in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico

ed efficienza delle pubbliche amministrazioni, con particolare riferimento all'art. 3 del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in base al quale le pubbliche amministrazioni sono tenute a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti;

- ravvisata la necessità di approvare il Sistema di misurazione e valutazione recante la metodologia permanente per la valutazione dei risultati e delle prestazioni del Direttore, per il recepimento delle disposizioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, di cui alla legge 4 marzo 2009, n. 15 e al decreto attuativo n. 150 del 27/10/2009;
- visto che l'organico dell'Azienda è costituito dal solo Direttore;
- preso atto di quanto previsto dallo Statuto approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 22/13 del 11/09/2013;
- preso atto, altresì, di quanto previsto dal Regolamento di organizzazione approvato con deliberazione n. 01/14 del 04/02/2014 e successivamente modificato;
- vista la proposta di regolamento per la misurazione e la valutazione della performance del Direttore;
- vista la proposta del Piano triennale della performance;
- dato atto che i presenti provvedimenti hanno rilevanza contabile solo in riferimento al compenso forfettario per rimborso spese riconosciuto al Direttore;
- visto lo Statuto dell'Azienda;
- con voti n. 3 favorevoli e nessuno contrario su 3 presenti e 3 votanti, espressi a norma di legge;

DELIBERA

per i motivi esposti in narrativa che si intendono qui integralmente trascritti

- 1) Di approvare, come approva, la proposta del Direttore in riferimento all'adozione del Regolamento per la misurazione e la valutazione della performance del Direttore unitamente al Piano triennale della performance per il triennio 2022 – 2024, che vengono allegati al presente atto deliberativo, formandone parte integrante e sostanziale.
- 2) Di prendere atto che il presente provvedimento non comporta ulteriore impegno di spesa per il bilancio dell'A.S.P. rispetto a quanto già previsto con la nomina del Direttore.
- 3) Di rendere la presente Deliberazione immediatamente esecutiva a norma di legge.

REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA

PERFORMANCE DEL DIRETTORE

INDICE

TITOLO I

Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale

CAPO I

Principi e definizioni

Art. 1 Finalità

Art. 2 Definizione di performance organizzativa

Art. 3 Definizione di performance individuale

CAPO II

Sistema di misurazione e valutazione della performance

Art. 4 Soggetti

Art. 5 Nucleo di valutazione - Compiti

CAPO III

Ciclo di gestione della performance

Art. 6 Fasi del ciclo di gestione della performance

Art. 7 Sistema integrato di pianificazione e controllo

Art. 8 Definizione degli obiettivi

Art. 9 Monitoraggio e interventi correttivi

Art. 10 Misurazione e valutazione della performance

Art. 11 Contraddittorio di merito sulla valutazione

CAPO IV

Il sistema di incentivazione

Art. 12 Il sistema di incentivazione.

TITOLO I

Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale

CAPO I

Principi e definizioni

Art. 1

Finalità

La performance è misurata e valutata con riferimento all'Azienda nel suo complesso, con il fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, attraverso la valorizzazione del merito.

Art. 2

Definizione di performance organizzativa

La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:

1. l'incidenza dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività, nonché la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
2. il grado di attuazione di piani e programmi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del previsto grado di impiego delle risorse;
3. la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e della capacità di attuazione di piani e programmi;

4. lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi;
5. l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi.

Art. 3

Definizione di performance individuale

La misurazione e la valutazione della performance individuale è attuata in riferimento:

1. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
2. alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Azienda ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate.

CAPO II

Sistema di misurazione e valutazione della performance

Art. 4

Soggetti

La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta dal nucleo di valutazione, che valuta la performance generale dell'Azienda e propone al Consiglio di Amministrazione la valutazione annuale del Direttore.

La valutazione della performance è attuata sulla base dei parametri e modelli di riferimento definiti dall'Autorità nazionale anticorruzione.

Art. 5

Nucleo di valutazione – compiti

Il Nucleo di valutazione:

1. effettua il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni;
2. redige una valutazione annuale sulla performance generale dell'Azienda;
3. redige una valutazione annuale sulla performance individuale del Direttore, sottoponendola all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;

Il Nucleo di valutazione accede a tutti gli atti e documenti utili all'espletamento dei propri compiti.

CAPO III

Ciclo di gestione della performance

Art. 6

Fasi del ciclo di gestione della performance

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

1. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere. Nella definizione degli obiettivi, si terrà conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente come validati nella relazione annuale;
2. coordinamento temporale tra l'adozione del Piano della performance e della Relazione e il ciclo di programmazione economico-finanziaria. Il Piano, adottato dal Consiglio di amministrazione, in collaborazione con il Direttore entro il 31 gennaio, è predisposto su un orizzonte programmatico triennale e deve essere coerente con i risultati attesi;
3. predisposizione delle risorse finanziarie, umane e strumentali coerentemente alla definizione degli obiettivi;
4. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
5. misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
6. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art. 7

Sistema integrato di pianificazione e controllo

La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza con il Piano della performance. Il Piano della performance è costituito da un documento previsionale e programmatico, approvato con specifica delibera del consiglio di amministrazione che individua, con un orizzonte temporale triennale, i programmi e progetti assegnati ai centri di costo.

Il Piano della performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione "Azienda Trasparente".

Art. 8

Definizione degli obiettivi

Gli obiettivi devono essere:

1. generali, che identificano le attività prioritarie dell'Azienda, coerentemente con le politiche territoriali;
2. rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni dell'utenza e della collettività, della missione istituzionale dell'ente;
3. specifici e misurabili con chiarezza, comportare un significativo miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi pubblici ed essere impostati su un periodo temporale definito;
4. correlati alla qualità e quantità delle risorse disponibili.

Art. 9

Monitoraggio e interventi correttivi

Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato continuativamente dal Direttore. A seguito di tali verifiche sono proposti eventuali interventi correttivi necessari per la effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'azienda e il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

Art. 10

Misurazione e valutazione della performance

La misurazione della performance è attuata sulla base di quanto indicato agli artt. 2 e 3 del presente Regolamento. La valutazione è effettuata con cadenza annuale.

Art. 11

Contraddittorio di merito sulla valutazione

Se il Direttore non condivide il risultato finale della valutazione può chiedere il riesame della valutazione medesima. In tal caso, il Direttore può chiedere di essere sentito, anche con l'assistenza di un avvocato o della eventuale rappresentanza sindacale di riferimento.

Il Nucleo di valutazione, qualora ritenga infondati i motivi addotti, rigetta l'istanza di riesame e confermano l'esito della valutazione. Qualora l'istanza risulti, invece, accoglibile, provvede alle necessarie modifiche alla valutazione, comunicando le nuove determinazioni al Direttore.

Il procedimento di riesame deve comunque concludersi con una pronuncia espressa, entro trenta giorni dalla presentazione dell'istanza.

CAPO II

Il sistema di incentivazione

ART. 12

Il sistema di incentivazione comprende l'insieme degli strumenti finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna. Attesa l'esiguità dei volumi di bilancio dell'Azienda, non sono previsti premi e/o maggiorazioni e/o progressioni economiche per il Direttore.

PIANO DELLA PERFORMANCE

TRIENNIO 2022 – 2024

1. PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA.

L'Azienda pubblica di servizi alla persona, di seguito indicata "ASP", nasce dalla trasformazione dell'IPAB "Istituti Riuniti di Assistenza all'Infanzia" con sede in Massa Lubrense, ed assume la denominazione "Istituti Riuniti di Assistenza all'infanzia di Massa Lubrense".

La suddetta IPAB trae la sua origine dai Conservatori Laicali Riuniti nati dalla fusione, avvenuta nel 1974, dei Conservatori S. Teresa, SS. Rosario e Ave Gratia Plena aventi fini comuni. Lo statuto del Conservatorio S. Teresa aveva lo scopo di "...accogliere donzelle nubili e di civili nati per sostenerle, educarle ed istruirle nelle lettere e nei lavori donneschi preservandole dai pericoli della società...". Lo statuto organico del Conservatorio SS. Rosario aveva scopo affine a quello di S. Teresa. Lo statuto del Conservatorio Ave Gratia Plena aveva lo scopo di ricoverare donzelle orfane del Comune di Massa Lubrense.

Dal Decreto della Giunta Regionale della Campania n. 12272 del 21.07.1999, con cui è stata costituita l'IPAB "Istituti Riuniti di Assistenza all'infanzia" si legge che gli scopi dell'istituzione erano quelli di: "...promuovere iniziative di supporto educativo e culturale; attivare interventi a favore dei bambini in situazione di svantaggio socio-culturale o di handicap; approntare i mezzi e l'ambiente più opportuni per favorire il processo di socializzazione, per prevenire fenomeni di disagio giovanile; svolgere attività artistiche e culturali istituendo corsi di preparazione di arte drammatica, musicali e corali; attivare interventi diretti di assistenza straordinaria...".

La legge regionale n. 11 del 23.01.2007 ed il regolamento regionale n. 2 del 22.02.2013 hanno previsto la trasformazione delle IPAB in azienda pubblica di servizi alla persona.

L'ASP è dotata di personalità giuridica di diritto pubblico e non ha fini di lucro. E' connotata dalla autonomia statutaria, regolamentare, patrimoniale, finanziaria, contabile e gestionale, ed opera nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di finanza pubblica.

L'ASP opera con criteri imprenditoriali ed informa tutta la sua attività di gestione ai principi di buon andamento, imparzialità e trasparenza nonché ai criteri di efficienza, di efficacia e di economicità, nel rispetto del pareggio di bilancio da perseguire attraverso l'equilibrio dei costi e dei ricavi, compresi i trasferimenti.

L'ASP garantisce la continuità degli scopi statutari dell'IPAB "Istituti Riuniti di Assistenza all'infanzia", da cui trae origine.

Lo scopo istituzionale dell'azienda di servizi alla persona "Istituti riuniti di Assistenza all'infanzia", infatti, è quello di:

- a. porre in essere, in collegamento con la famiglia o di chi ne ha la tutela legale, interventi di assistenza a favore dei minori;
- b. attuare interventi di assistenza indiretta a favore del nucleo familiare del minore;
- c. svolgere attività di tutela, promozione, valorizzazione e sostegno dei minori, con particolare riguardo a minori in condizione di disagio sociale;
- d. offrire interventi educativi, di accoglienza e di socializzazione nonché di sostegno ai percorsi relazionali e scolastici dei ragazzi stessi, garantendo ai minori, tramite progetti personalizzati, un adeguato programma di assistenza, educazione, vigilanza e tutela nel pieno rispetto della dignità, dell'autonomia e della riservatezza personale;
- e. offrire interventi di assistenza educativa;
- f. promuovere iniziative di supporto educativo e culturale;
- g. approntare i mezzi e l'ambiente più opportuni per favorire il processo di socializzazione, per prevenire fenomeni di disagio giovanile;
- h. svolgere attività artistiche e culturali istituendo corsi di preparazione di arte drammatica, musicali e corali.

2. ANALISI DEL CONTESTO

Gli obiettivi del piano della performance debbono necessariamente inserirsi in un contesto operativo che fa riferimento al Comune di Massa Lubrense e al piano di zona sociale dell'ambito territoriale nel quale svolge la sua attività.

Per queste ragioni l'ASP agisce per un sempre più forte radicamento sul territorio puntando ad estendere i servizi erogati.

L'ASP organizza ed eroga i servizi sia in forma diretta, a mezzo della propria struttura organizzativa, che indirettamente sostenendo altre strutture pubbliche e/o Enti che svolgano la medesima attività.

3. OBIETTIVI: CLASSIFICAZIONE

Occorre procedere alla classificazione degli obiettivi da perseguire:

- a) obiettivi obbligatori: es. adeguamento alla normativa nazionale e regionale, trasparenza, anticorruzione, accesso documentale;
- b) obiettivi facoltativi: es. miglioramenti dei servizi erogati, collegamenti e partenariato con altri enti;
- c) obiettivi di mantenimento: es. conservazione dei servizi erogati; tutela del patrimonio;
- d) obiettivi innovativi: es. informatizzazione di talune procedure; erogazione di nuovi servizi.

4. OBIETTIVI: INDIVIDUAZIONE

Gli obiettivi per il Direttore vengono, di volta in volta, definiti con Delibera del Consiglio di Amministrazione.

5. OBIETTIVI: VALUTAZIONE

La valutazione dei risultati per il Direttore viene effettuata dal Nucleo di Valutazione.

6. COERENZA CON IL BILANCIO

Gli obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione devono, al fine della loro sostenibilità economica, essere coerenti con le risorse finanziarie dell'ASP.

Nell'ipotesi in cui alcuni obiettivi non possano essere raggiunti ovvero ne debbano essere previsti degli altri, si procederà alle dovute variazioni di natura economico finanziaria e organizzativa che si rendano necessarie.

Del che si è redatto il presente verbale, che previa lettura e conferma, viene sottoscritto come per legge.

Il Presidente
Luciano DEL PIZZO

Il Direttore
Marianna GARGIULO
Marianna Gargiulo

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente delibera è stata pubblicata all'Albo pretorio on line dell'Azienda dal _____ e per quindici giorni consecutivi (art. 124 comma 2 – T.U.E.L. 04/08/00).

Il Direttore

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

(art. 18 Statuto A.S.P.)

VISTO con parere favorevole _____

Massa Lubrense, _____

Il Direttore
Marianna Gargiulo

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

(art. 18 Statuto A.S.P.)

VISTO con parere favorevole _____

Massa Lubrense, _____

Il Direttore
Marianna Gargiulo

PER COPIA CONFORME

Copia N° _____ rilasciata a richiesta di _____ per uso _____

_____ copia conforme all'originale in carta libera per uso amministrativo.

Massa Lubrense, _____

Il Direttore