

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 2023**

Seduta del 26 luglio 2023

N. 09 del Registro delle Deliberazioni

OGGETTO

“Approvazione della Relazione del Direttore sulla gestione per l'anno 2022 –
Relazione annuale del nucleo di valutazione sulla performance generale dell'ASP e
della relazione sulla performance individuale del direttore – Presa d'atto”

L'anno duemila ventitré il giorno ventisei alle ore diciannove del mese di luglio 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) Rachele CUCCARO Presidente f.f.
- 2) Luigi ERCOLANO Consigliere
Risulta assente
- 3) Luciano DEL PIZZO Presidente

Esplica le funzioni di verbalizzante il Direttore Chiara RUOCCO

Visto l'art. 12 dello Statuto dell'Ente, che stabilisce che il consigliere più anziano di età
sostituisce il Presidente, ad ogni effetto, in caso di sua assenza o impedimento temporanei, la
presidenza dell'attuale seduta del Consiglio di amministrazione viene assunta dal Consigliere
Rachele CUCCARO.

IL PRESIDENTE f.f.

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

sottopone al Consiglio la Relazione annuale elaborata dal nucleo di valutazione relativa alla performance generale dell'ASP e della relazione sulla performance individuale del Direttore per l'anno 2022, proponendone contestualmente l'approvazione.

IL CONSIGLIO

come sopra legalmente costituito

- udita e fatta propria la proposta del Presidente f.f.;
- considerato che la dott.ssa Marianna Gargiulo ha svolto le mansioni di Direttore di questa azienda per l'intero anno 2022;
- vista la Relazione annuale elaborata dal nucleo di valutazione relativa alla performance generale dell'ASP e della relazione sulla performance individuale del Direttore, il tutto acquisito agli atti di questo Ente il 19/07/2023 prot. n. 57/23;
- visto lo Statuto e il Regolamento di organizzazione di questa Azienda;
- con voti n. 2 favorevoli e nessuno contrario su 2 presenti e 2 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 Relazione annuale elaborata dal nucleo di valutazione relativa alla performance generale dell'ASP e della relazione sulla performance individuale del Direttore di questa Azienda relativamente all'attività di gestione svolta nell'anno 2022 che, si allegano al presente atto deliberativo, formandone parte integrante e sostanziale.
- 2) Di liquidare all'ex direttore dott.ssa Marianna Gargiulo, il compenso relativo all'anno 2022 quantificato in € 5.000,00 lordi affidando, al nuovo Direttore, la predisposizione di tutti gli atti amministrativi necessari.
- 3) Di rendere la presente Deliberazione immediatamente esecutiva a norma di legge.

NUCLEO DI VALUTAZIONE

RELAZIONE ANNUALE

sulla performance generale dell'ASP "Istituti Riuniti di Assistenza all'infanzia di Massa Lubrense" e sulla performance individuale del Direttore.

PREMESSA

Il Nucleo di Valutazione dell'A.S.P. di Massa Lubrense attualmente in carica, è composto dal componente unico, avvocato Giovanni Fusillo, nominato con Delibera n.09 del 10/08/2022.

Ai sensi del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 concernente "Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", è indispensabile la valutazione della performance generale dell'Azienda e del Direttore.

Sono stati esaminati il Regolamento per la misurazione e la valutazione della performance del Direttore ed il Piano Triennale della performance.

E' stato svolto approfondito accesso a tutte le delibere del Consiglio di Amministrazione, in cui venivano, di volta in volta prefissati gli obiettivi strategici ed operativi da raggiungere e determinate le risorse finanziarie disponibili.

L'IDENTITA' AZIENDALE

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". Essa è costituita con provvedimento della Giunta regionale.

L'istituzione pubblica di assistenza e beneficenza denominata "Istituti Riuniti di Assistenza all'infanzia" con sede in Massa Lubrense alla via Palma n. 1, 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 era finalizzato al ricovero di 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. Il presente Statuto è adottato in attuazione delle disposizioni innanzi richiamate e garantisce la continuità degli scopi statutari dell’istituzione dalla quale trae origine.

L’ASP é disciplinata dalla legge regionale n.11 del 23 ottobre 2007, “Legge per la dignità e la cittadinanza sociale. E’ 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.

I SERVIZI EROGATI

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

L’ASP pianifica l’offerta di servizi alla persona in coerenza con la programmazione locale definita nel piano sociale di zona dell’ambito territoriale nel quale svolge la sua attività.

Lo scopo istituzionale dell’azienda di servizi alla persona “Istituti riuniti di Assistenza all’infanzia”, garantendo la continuità degli scopi statutari dell’Istituzione dalla quale deriva, 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.

L’ASP ha come finalità l’organizzazione e l’erogazione di servizi rivolti a minori, secondo le esigenze indicate dalla pianificazione locale e dal Piano di zona e nel rispetto degli indirizzi definiti dal Consiglio di amministrazione.

L’ASP ispira ed orienta la propria attività al rispetto delle finalità e dei principi indicati nella legge regionale n. 11 del 23 ottobre 2007 ed in particolare:

1. garantisce interventi e servizi sociali orientati ai bisogni dei singoli rivolti ad assicurare pari opportunità, anche di genere, e di inclusione sociale;
2. valorizza le reti familiari e le risorse degli individui attraverso interventi personalizzati;
3. garantisce la qualità degli interventi sociali improntati a criteri di efficacia, efficienza, trasparenza e soddisfazione degli utenti;
4. prevede forme di partecipazione attiva dei cittadini alla costruzione e alla concreta attuazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali;
5. favorisce la più ampia conversione e riqualificazione culturale basata su valori di civiltà e di solidarietà;
6. garantisce il rispetto della dignità della persona e del diritto alla riservatezza;
7. garantisce adeguatezza, flessibilità e personalizzazione degli interventi, nel rispetto delle opzioni dei destinatari e delle loro famiglie;
8. offre sostegno all'educazione ed all'armonico sviluppo psico-fisico dei minori, nel rispetto del diritto alla partecipazione alle scelte che li riguardano.

L'ASP organizza ed eroga i servizi e le attività di cui all'articolo 5 sia in forma diretta, a mezzo della propria struttura organizzativa, che indirettamente sostenendo altre strutture pubbliche e/o Enti che svolgono la medesima attività.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'AZIENDA

Sulla base dello Statuto e del regolamento di organizzazione dell'Azienda, sono organi dell'Azienda:

- Consiglio di Amministrazione;
- Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Direttore;
- Revisore contabile.

Il Consiglio di Amministrazione svolge la funzione di indirizzo e di controllo sull'attività dell'Azienda.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha la rappresentanza legale dell'Azienda.

Il Direttore esercita la gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa dell'Azienda.

Il Revisore contabile verifica la regolare tenuta della contabilità dell'Azienda.

L'organizzazione aziendale prevede una netta distinzione tra le funzioni di indirizzo e quelle gestionali: le prime sono svolte dal Consiglio di Amministrazione e le seconde sono riservate al Direttore.

In particolare, attesa l'esiguità dei volumi di bilancio dell'Azienda e la conseguente impossibilità di assumere personale dipendente, il Direttore svolge personalmente l'intera attività gestionale dell'Azienda, in conformità agli indirizzi ed obiettivi strategico-individuali prefissati dal Consiglio di Amministrazione.

Il Direttore è costretto a far fronte alla totale mancanza di personale interno e, quindi, alla conseguenziale carenza di specifiche competenze tecniche, legali ed amministrative, mediante il

conferimento, per quanto strettamente necessario, di incarichi di collaborazione e consulenza a professionisti esterni.

Come dimostra la documentazione pubblicata nella sezione "azienda trasparente" del sito web istituzionale, i suddetti incarichi vengono conferiti a costi sensibilmente contenuti rispetto ai parametri di mercato (si veda al riguardo la delibera n. 7/2020 pubblicata sul sito, nella sezione amministrazione trasparente, circa l'avviso per la formazione di una short list di avvocati per l'affidamento di incarichi legali di consulenza e/o rappresentanza e difesa dell'azienda).

VALUTAZIONE ANNUALE DELLA PERFORMANCE GENERALE DELL'AZIENDA

Dalla lettura dell'art. 3 del Piano Triennale della performance, emerge la seguente classificazione degli obiettivi:

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

Si precisa che relativamente al conseguimento degli obiettivi viene considerata la seguente scala di valutazione:

GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE
Obiettivo non raggiunto	0
Obiettivo parzialmente raggiunto	1
Obiettivo pienamente conseguito	2

Valutazione degli obiettivi:

Obiettivi obbligatori	Adeguamento alla normativa vigente, trasparenza, anticorruzione, accesso	2
Obiettivi facoltativi	Miglioramenti dei servizi erogati, collegamenti e partenariato con altri enti	2
Obiettivi di mantenimento	Tutela del patrimonio, mantenimento dei servizi erogati	2
Obiettivi innovativi	Informatizzazione e nuovi servizi	2

Prima di svolgere alcune sintetiche osservazioni in ordine ai risultati raggiunti, appare opportuno evidenziare che gli stessi debbano rappresentare un punto di partenza, quale percezione degli utenti,

tanto negli aspetti positivi quanto nelle criticità rilevate, nello spirito propositivo di risoluzione dei problemi e di miglioramento dei servizi offerti.

In virtù del Regolamento Regionale che assoggetta le Aziende pubbliche di servizi alla persona a tutti gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione dei dati e delle informazioni previste dal Decreto legislativo n. 33/2013, con delibera del consiglio di amministrazione n. 11 del 12 ottobre del 2022, è stato assolto l'obbligo di aggiornamento annuale del piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza con annesso Codice di comportamento che costituisce parte integrante e sostanziale dello stesso. Si evidenzia che tale aggiornamento è stato regolarmente pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale di questa A.S.P., consentendo in tal modo, il libero ed incondizionato esercizio del diritto di accesso a quanti ne abbiano interesse.

Nel corso dell'anno 2022 l'Ente ha continuato a promuovere attività di tutela, valorizzazione e sostegno dei minori diversamente abili presenti sul territorio, allo scopo di offrire interventi assistenziali adeguati, con particolare attenzione ai minori in condizioni di disagio sociale, pur persistendo, in misura più lieve, restrizioni conseguenziali all'emergenza epidemiologica da Covid-19 riuscendo a portare a termine, anche se parzialmente, le attività indicate nella Relazione previsionale e programmatica allegata al Bilancio di previsione 2022/2024 in particolare per quanto riguarda i punti 1 - 2 - 3 - 4 e 5.

Per quanto riguarda i punti 3 e 4 della Relazione previsionale e programmatica 2022 si è ritenuto dover posticipare gli obiettivi prefissati da parte dell'attuale Consiglio di Amministrazione vista la potenziale fragilità del soggetto verso i quali le attività di tutela, valorizzazione e sostegno sono indirizzate, evitando il rischio di esporre gli stessi a contatti esterni che ne potessero compromettere la salute.

In alternativa agli obiettivi prefissati ai punti 3 e 4 della Relazione previsionale e programmatica 2022 si è provveduto all'organizzazione dell'evento "Marcia di Natale dei bambini per la Pace".

Oltre agli obiettivi gestionali indicati nella Relazione previsionale e programmatica allegata al Bilancio di Previsione 2022/2024 l'Ente ha provveduto all'adozione di ulteriori atti amministrativi rivolti a migliorare l'organizzazione dell'Azienda con l'adozione di interventi riqualificativi alla struttura.

Pertanto, si può concludere che la valutazione annuale della performance dell'Azienda è, sia sotto il profilo gestionale sia sotto il profilo economico, assolutamente di segno positivo.

VALUTAZIONE ANNUALE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL DIRETTORE

In questa sede, va nuovamente sottolineato che, attesa l'esiguità dei volumi di bilancio dell'Azienda e la conseguente impossibilità di assumere personale dipendente, il Direttore svolge personalmente l'intera attività gestionale dell'Azienda.

Come previsto dall'art. 12 del regolamento di misurazione e valutazione della performance del Direttore, attesa l'esiguità dei volumi di bilancio dell'Azienda, non sono previsti premi e/o maggiorazioni e/o progressioni economiche per il Direttore.

Di conseguenza, la valutazione annuale della performance individuale ha rilevanza esclusivamente in riferimento al compenso forfettario per il rimborso spese riconosciuto al Direttore.

Dalla lettura dell'art. 3, rubricato: "Definizione di performance individuale" del regolamento per la misurazione e valutazione della performance del Direttore, la misurazione e la valutazione della performance individuale è attuata in riferimento:

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

Si precisa che, relativamente ai parametri su indicati, viene considerata la seguente scala di valutazione:

GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE
Prestazioni insufficienti	0
Prestazioni parzialmente adeguate	1
Prestazioni adeguate	2
Prestazioni ottime	3

Valutazione del Direttore:

specifici obiettivi individuali	3
Contributo alla performance generale dell'Azienda	3
Competenze professionali e manageriali	2

Si evidenzia ancora una volta la circostanza che il Direttore ha anche il compito di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, nonché la mansione di referente nei procedimenti relativi all'accesso civico.

Come anticipato in precedenza, il Direttore fa fronte alla totale mancanza di personale interno e, quindi, alla conseguenziale carenza di specifiche competenze tecniche, legali ed amministrative, con una gestione personale di tutta l'attività dell'Azienda, che prevede, per quanto strettamente necessario, il conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza a professionisti esterni con costi sensibilmente contenuti rispetto ai parametri di mercato.

Pertanto, in considerazione del contributo OTTIMO all'attività dell'Azienda e tenuto conto delle esigue risorse economiche disponibili, a cui vanno ad aggiungersi anche le difficoltà che hanno inciso non poco sull'attività amministrativa dell'Ente, si può concludere che la valutazione annuale della performance individuale del direttore è, sia sotto il profilo gestionale sia sotto il profilo economico, assolutamente di segno positivo.

Massa Lubrense 18/07/2023

In fede
avv. Giovanni Fusillo



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

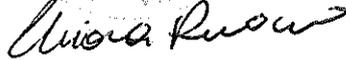
Il Presidente f.f.

Rachele CUCCARO



Il Direttore

Chiara RUOCCO



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



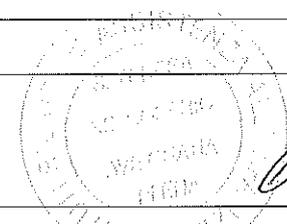
PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

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

VISTO con parere favorevole _____

Massa Lubrense, 28 LUG 2025

Il Direttore



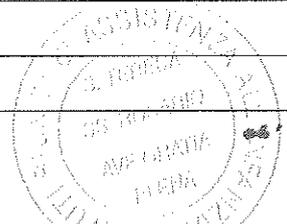
PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

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

VISTO con parere favorevole _____

Massa Lubrense, 28 LUG 2025

Il Direttore



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

