# OPERA PIA ASILO SAVOIA

**Istituzione Pubblica di Assistenza e Beneficenza**

*Legge 6972 del 17 luglio 1890*

## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2018

L'Asilo Savoia con propria Deliberazione n. 5 del 20 febbraio 2018 ha approvato il Piano della Performance, e successivamente con deliberazione n. 6 del 20 febbraio 2018 il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance attraverso il quale si è proceduto alla valutazione della Performance organizzativa generale e individuale per l'anno 2018.
Il Sistema, in estrema sintesi, ha comportato un processo di valutazione della performance individuale basata sulle seguenti principali fasi ed attività:

- Declinazione degli obiettivi strategici contenuti nelle Linee Programmatiche 2015 – 2019 approvate dal C. d. A. nella seduta del 3 febbraio 2015, rimodulati nel bilancio di previsione 2018 e successivamente integrati con Deliberazioni dell'Asilo Savoia nn. 1 e 2/2018 e con Deliberazioni del neo costituito Raggruppamento II.PP.A.B. ex DGR n. 190/2018 nn. 25, 36 e 40/2018, dai quali far discendere gli obiettivi di ciascuna sub – unità organizzativa;
- Declinazione degli obiettivi individuali articolati su tre diversi livelli: (i) Contributo alla Performance Generale di Opas; (ii) comportamenti organizzativi; (iii) Obiettivi specifici individuali;
- Colloquio Informativo: assegnazione degli obiettivi individuali e di struttura al personale da parte del Responsabile della Struttura e/o del Segretario Generale per l'anno in corso e contestuale comunicazione a tutte le categorie di personale dei comportamenti organizzativi sui cui effettuare la valutazione;
- Colloquio finale: valutazione della performance individuale dell'anno precedente (obiettivi e comportamenti organizzativi + contributo individuale alla performance organizzativa dell'Ente) da parte del Responsabile della Struttura e /o Segretario Generale;
- Rendicontazione dei risultati di Performance per i provvedimenti di competenze (partecipazione e attribuzione delle premialità).

E'stato istituito un organo di valutazione super partes ed una struttura tecnica permanente coordinata dal Segretario Generale, assistito dall'OIV.
La misurazione e la Valutazione delle Performance individuale hanno riguardato:

1) Il raggiungimento degli obiettivi individuali (fissati in modo da essere specifici e misurabili in termini concreti e chiari) assegnati dal responsabile della struttura di concerto con il Segretario Generale successivamente al colloquio informativo svolti con il singolo dipendente;
2) La competenza dimostrata e i comportamenti professionali e organizzativi messi in atto nell'ambito lavorativo;
3) La qualità del contributo assicurato alla performance dell'Opas.

Il procedimento ha comportato in conclusione l'attribuzione a ciascun dipendente di un punteggio e riconosciuto il compenso di produttività corrispondente secondo le modalità e i criteri fissati nel Sistema di Misurazione.

### Criteri di Misurazione

Per valutare il raggiungimento degli obiettivi assegnati, il valutatore ha attribuito un punteggio all'interno di una scala di valutazione pentametrica, corrispondente a 5 gradi di realizzazione degli

stessi; inoltre è stato definito un peso ed un range di intervallo per ciascun livello di giudizio valutativo basato sui riscontri effettuati sui singoli indicatori.
*A) Come sono stati valutati gli obiettivi individuali*

Negativo
- L'obiettivo non è stato raggiunto: il risultato è molto distante dal valore atteso Scarso = 1
- L'obiettivo è stato solo parzialmente raggiunto: il risultato è inferiore al valore atteso Insufficiente = 2

Positivo
- L'obiettivo è stato raggiunto: il risultato è pari al valore atteso Adeguato = 3
- L'obiettivo è stato raggiunto: il risultato è pari al valore atteso ma si distingue per la modalità di realizzazione Buono = 4
- L'obiettivo è stato superato: il risultato è superiore al valore atteso Ottimo = 5

Il punteggio totale degli obiettivi individuali sarà dato dalla media dei singoli punteggi.

*B) Come sono stati valutati i comportamenti organizzativi*

Per la valutazione di ciascun comportamento, il valutatore ha assegnato un punteggio all'interno di una scala di valutazione pentametrica corrispondente a 5 livelli di adeguatezza della prestazione:

Descrizione della valutazione dei comportamenti organizzativi

Negativo
- I comportamenti non sono adeguati Scarso = 1
- I comportamenti sono solo parzialmente adeguati Insufficiente = 2

Positivo
- I comportamenti sono adeguati Adeguato = 3
- I comportamenti sono più che adeguati Buono = 4
- I comportamenti sono eccellenti Ottimo = 5

Il punteggio totale dei comportamenti organizzativi sarà dato dalla media dei singoli punteggi.

*C) Come è stato valutato il contributo alla performance organizzativa di OPAS*

Nella valutazione del contributo individuale alla performance organizzativa dell'OPAS il valutatore ha assegnato un punteggio all'interno della seguente scala di valutazione.
Descrizione della valutazione del contributo individuale alla p.o. di OPAS

Negativo
- L'obiettivo di performance OPAS non è stato conseguito Scarso = 1

- L'obiettivo di performance OPAS è stato solo minimamente conseguito Insufficiente = 2

Positivo

- L'obiettivo di performance OPAS è stato adeguatamente conseguito Adeguato = 3
- L'obiettivo di performance OPAS è stato conseguito in maniera più che adeguata Buono = 4
- L'obiettivo di performance OPAS è stato conseguito in maniera eccellente Ottimo = 5

La valutazione delle Performance generale si è basata sulla misurazione dei seguenti quattro ambiti.

1) Numero dei rilievi e segnalazioni di enti di valutazione e controllo.
2) Grado di completamento dei progetti programmati dal C.d.a.
3) Numero beneficiari utenti fruitori delle attività socio – educative assistenziali
4) Assenze del personale.

Risultanze

Performance Generale

La valutazione delle Performance generale basata sulla misurazione dei summenzionati quattro ambiti è la seguente:

1) Nel corso del 2018 vi sono state n. 3 annotazioni effettuate dall'OIV.
2) Le attività progettuali come si evince dalla dettagliata relazione e di seguito elencate per titoli sono state svolte e completate secondo quanto previsto nelle Linee Programmatiche:

- Servizio di Sostegno Abitativo per Persone Anziane in Stato di Bisogno Soggette a Sfratto;
- "Emporio Savoia "Servizio di Inserimento Lavorativo e di Sostegno Economico per Famiglie Indigenti con Minori a Carico;
- Trasporto Amico per Persone Anziane Indigenti;
- Programma Integrato di Inclusione e di Prevenzione del Disagio Minorile e Giovanile attraverso la Promozione della Pratica Sportiva: "Talento & Tenacia. Crescere nella Legalità";
- Fondo S.I.L.O.S. Servizio di Inserimento Lavorativo ed Orientamento Sociale;
- Training Bag in accordo con il Municipio I;
- Programma Home Care Premium in collaborazione con il Municipio Roma I Centro;
- Pacchetto Famiglia;

Si registra un esponenziale aumento delle attività del programma Talento e Tenacia – Crescere nella Legalità. Grazie all'inizio dei lavori di ristrutturazione ed al conseguente allestimento della Palestra della Legalità di Ostia che si presume di aprire al pubblico entro il mese di febbraio 2019 nonché la gestione della Polisportiva Dilettantistica Montespaccato già oggetto di sequestro preventivo da parte del Tribunale di Roma.

A fronte di un impegno di spesa complessiva dedicato alle attività progettuali pari a € 1.992.658,00 (previsto in via definitiva a seguito delle opportune variazioni dal bilancio di previsione per il 2018) le somme effettivamente impegnate ammontano ad € 1.965.468,19 pari al 98,64% di quanto previsto .

3) Nel 2018 il numero dei beneficiari utenti fruitori delle attività socio – educative assistenziali è stato di 1.696,00 con un incremento del 63,76% rispetto all'anno precedente.
4) Assenze del personale

Le giornate complessive di assenza, esclusi i giorni fruiti per ferie e godimento festività ammontano complessivamente a n. 24 pari al 1,6% del totale dei giorni lavorativi del 2018.

L'OIV ha provveduto all'attribuzione del punteggio, secondo i criteri fissati dal Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance con il seguente esito

*grado conseguimento - obiettivi performance generale 2018 OPAS*

scala: 1=scarso ; 2= migliorabile; 3=sufficiente; 4=buono ; 5=ottimo

| | | RISULTATO CONSEGUITO | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Numero di rilievi e segnalazioni enti di valutazione e controllo | | | | | |
| | Numero dei rilievi formalmente pervenuti da ANAC + Regione Lazio + OIV | | | | | |
| | Ponderazione | | | | | |
| | Ciascun Rilievo o Annotazione ANAC = 15 punti | 0 | X | 15 | = | 0 |
| | Ciascun Rilievo o Annotazione REGIONE LAZIO = 10 punti | 0 | X | 10 | = | 0 |
| | Ciascun Rilievo o Annotazione OIV = 1 Punto | 3 | X | 1 | = | 3 |
| | | | totale | | | 3 |
| | valutazione sintetica INDICATORE 1 peso ponderale = **15%** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | da 0 a 5 punti | | | | | X |
| | da 6 a 9 punti | | | | O | |
| | da 10 a 14 punti | | | O | | |
| | da 15 a 17 punti | | O | | | |
| | > 17 punti | O | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2A | Conseguimento Obiettivi fissati da Organo Indirizzo Politico per l'esercizio | | | | | |
| | VALUTAZIONE sintetica del Segretario Generale sul 2018 - doc.to del 07 GENNAIO 2019 | | | | | |
| | valutazione sintetica INDICATORE 2A peso ponderale = **25%** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | tutti gli obiettivi fissati sono stati conseguiti ed in taluni casi anche superati | | | | | X |
| | tutti gli obiettivi fissati sono stati conseguiti | | | | O | |
| | la maggior parte degli obiettivi fissati è stata conseguita | | | O | | |
| | solo una parte minoritaria degli obiettivi fissati è stata conseguita | | O | | | |
| | nessuno degli obiettivi fissati è stato conseguito | O | | | | |

| 2B | Percentuale di fondi Impegnati nelle aree d'intervento rispetto alle previsioni | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | La tabella di riscontro a firma del SG (e del Funzionario incaricato) indica | | | | | |
| | Che i fondi impegnati hanno superato le previsioni originari contenute nel Piano Performance 2018<br>Lo stesso valore, confrontato con le delibere d'aggiornamento è stato pari al **98,64%** | | | | | |
| | valutazione sintetica INDICATORE 2B peso ponderale = **25%** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | X > 90% (fondi impegnati2018/previsti 2018) | | | | | X |
| | 80%<X>90% | | | | O | |
| | 70%<X>80% | | | O | | |
| | 60%<X>70% | | O | | | |
| | X<60%' | O | | | | |

| 3 | Variazione numero soggetti beneficiari dei vari programmi realizzati | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | La tabella di riscontro a firma del SG (e del Funzionario incaricato) indica | | | | | |
| | che il numero dei soggetti beneficiari nel 2018 è cresciuto (rispetto al 2017) del **63,76%** | | | | | |
| | valutazione sintetica INDICATORE 3 peso ponderale = **20%** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | X > +10,0% (differenza beneficiari 2018-2017/beneficiari 2017) | | | | | X |
| | +5,1%<X>+9,9% | | | | O | |
| | +0,1%<X>+5,0% | | | O | | |
| | -10%<X>0% | | O | | | |
| | X<-10%' | O | | | | |

| 4 | Percentuale Assenze Totali del Personale (Ferie Escluse) su Totale Giorni Lavorativi | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | La tabella di riscontro a firma del SG (e del Funzionario incaricato) indica | | | | | |
| | che la percentuale di assenze totali del Personale (ferie escluse su Totale Giorni Lavorativi) è Pari a **1,6%** | | | | | |
| | valutazione sintetica INDICATORE 4 peso ponderale = **15%** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | indice assenteismo fra 0 e 3,0% | | | | | X |
| | 3,1 < X < 5,0% | | | | O | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 5,1 < X < 7,0% | | | O | | |
| 7,1 < X < 9,0% | | O | | | |
| x > 9,0% | O | | | | |
| | | | | | |
| VALUTAZIONE COMPLESSIVA PONDERATA | VOTO | | PESO | | VXP |
| OBIETTIVO N.1 | 5 | X | 15% | = | 0,75 |
| OBIETTIVO N.2A | 5 | X | 25% | = | 1,25 |
| OBIETTIVO N.2B | 5 | X | 25% | = | 1,25 |
| OBIETTIVO N.3 | 5 | X | 20% | = | 1,00 |
| OBIETTIVO N.4 | 5 | X | 15% | = | 0,75 |
| TOTALE CONTRIBUTO INDIVIDUALE AL LIVELLO DI CONSEGUIMENTO DELLA PERFORMANCE OPAS GENERALE | | | | | 5 |
| PESO SULLA PERFORMANCE INDIVIDUALE | | | 20% | | |
| TOTALE VALORE PONDERATO DA APPLICARE ALLE SCHEDE INDIVIDUALI | 5 | X | 20% | = | 1 |

Per ciò che concerne le valutazioni afferenti gli obiettivi individuali ed i comportamenti gli stessi hanno prodotto le seguenti risultanze medie totali:

A) Obiettivi individuali — Media punteggio conseguito 4,950 su 5,000
B) Comportamenti Organizzativi — Media punteggio conseguito 4,648 su 5,000

In sintesi: il grado di conseguimento degli obiettivi articolato sui tre livelli ponderati, è stato, per tutti gli operatori/risorse (n.6) di Opas giudicato di livello OTTIMO.

Il ciclo della valutazione della Performance 2018 è stato completato con l'erogazione del premio in misura correlata al grado di conseguimento degli obiettivi.
Le carte di lavoro, con i relativi elementi di dettaglio sono disponibili in originale presso Opas ed in copia presso l'OIV.

Il Segretario Generale

Domenico Giraldi