AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA

D.G.R.899 del 3 dicembre 2019

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

Si premette preliminarmente che l'Ente con propria Deliberazione n. 5 del 7 maggio 2020 ha approvato il Piano della Performance, e tenuto conto di quanto contenuto nel il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione n. 6 del 20 febbraio 2018 attraverso il quale si è proceduto alla valutazione della Performance organizzativa generale e individuale per l'anno 2020.

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 approvate dal C. d. A. così come, rimodulati nel bilancio di previsione 2020 e s.m.i. ;
- Declinazione degli obiettivi individuali articolati su tre diversi livelli: (i) Contributo alla Performance Generale dell'Ente; (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'Ente.

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 dell'Ente

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

Descrizione della valutazione del contributo individuale alla p.o. dell'Azienda

Negativo

- L'obiettivo di performance dell'Ente non è stato conseguito Scarso = 1
- L'obiettivo di performance dell'Ente è stato solo minimamente conseguito Insufficiente = 2

Positivo

- L'obiettivo di performance dell'Ente è stato adeguatamente conseguito Adeguato = 3
- L'obiettivo di performance dell'Ente è stato conseguito in maniera più che adeguata Buono = 4
- L'obiettivo di performance dell'Ente 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) Conseguimento degli obiettivi fissati dall'Organo di indirizzo Politico per il 2020;
3) Percentuale di fondi Impegnati nelle aree d'intervento relativo alle attività socio – educative assistenziali rispetto alle previsioni.
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 2020 non vi sono state annotazioni effettuate dall'OIV.
2) Le attività progettuali come si evince dalla dettagliata relazione fornita dal Direttore all'OIV sono state svolte e completate secondo quanto previsto nelle Linee Programmatiche;
3) Nel 2020 la percentuale di impegno dei fondi destinati alle attività socio-educative assistenziali rispetto alle previsioni è pari al 99,87%.
4) Assenze del personale

   Le giornate complessive di assenza, esclusi i giorni fruiti per ferie e godimento festività ammontano complessivamente all' 5,42% del totale dei giorni lavorativi del 2020.

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

AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA

D.G.R.899 del 3 dicembre 2019

Grado conseguimento degli obiettivi "performance generale 2020" Asilo Savoia

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

Numero di rilievi e segnalazioni enti di valutazione e controllo	RISULTATO CONSEGUITO				
Numero dei rilievi formalmente pervenuti da ANAC + Regione Lazio + OIV					
Riferimento nota sintetica predisposta dal Direttore Generale f.f. del 15 febbraio 2021	ponderazione e valutazione				
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	0	X	1	=	0
		totale			**0**

valutazione sintetica INDICATORE 1 peso ponderale = **20%**	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				

Conseguimento degli Obiettivi fissati da Organo Indirizzo Politico per l'esercizio 2020	RISULTATO CONSEGUITO
VALUTAZIONE sintetica del Direttore Generale (f.f.) sul 2020 condivisa col CdA - doc.to del 15 febbraio 2021	

valutazione sintetica INDICATORE 2 peso ponderale = **30%**	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				

Percentuale di fondi Impegnati nelle aree d'intervento rispetto alle previsioni	RISULTATO CONSEGUITO
La tabella di riscontro a firma del Direttore Generale f.f. del 08/02/2021 indica	

Il valore dei fondi impegnati, confrontato con le delibere aggiornate è stato pari al **99,87%**

valutazione sintetica INDICATORE 2 peso ponderale = **30%**	1	2	3	4	5
X > 90% (fondi impegnati2020/previsti 2020)					X
80%<X>90%				O	
70%<X>80%			O		
60%<X>70%		O			
X<60%'	O				

Percentuale Assenze Totali del Personale (Ferie Escluse) su Totale Giorni Lavorativi	RISULTATO CONSEGUITO
La tabella di riscontro a firma del Direttore Generale ff del 15 febbraio 2021 indica	
che la percentuale di assenze totali del Personale (ferie escluse) su Totale Giorni Lavorativi è Pari al **6,36%**	

valutazione sintetica INDICATORE 4 peso ponderale = **20%**	1	2	3	4	5
indice assenteismo fra 0 e 3,0%					O
3,1 < X < 5,0%				O	
5,1 < X < 7,0%			X		
7,1 < X < 9,0%		O			
x > 9,0%	O				

VALUTAZIONE COMPLESSIVA PONDERATA	VOTO		PESO		VXP
OBIETTIVO N.1	5	X	20%	=	1,00
OBIETTIVO N.2	5	X	30%	=	1,50
OBIETTIVO N.3	5	X	30%	=	1,50
OBIETTIVO N.4	3	X	20%	=	0,60
CONTRIBUTO AL LIVELLO DI CONSEGUIMENTO DELLA PERFORMANCE GENERALE ENTE ASILO SAVOIA					4,60
TOTALE VALORE PONDERATO DA APPLICARE ALLE SCHEDE INDIVIDUALI	4,60	X	20%	=	0,92

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 5,000þsu 5,000
B) Comportamenti Organizzativi Media punteggio conseguito 4,737 su 5,000

In sintesi: il grado di conseguimento degli obiettivi articolato sui tre livelli ponderati, è stato, per tutti gli operatori/risorse (n.9) dell'Ente, giudicato di livello OTTIMO.

Il ciclo della valutazione della Performance 2020 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 l'Ente ed in copia presso l'OIV.

Si ritiene comunque utile riassumere qui di seguito l'importo delle produttività versate a ciascun dipendente in esito alla valutazione di cui sopra:

- Roberto Benedetti Cat. B posizione Economica B6 Euro 1.527,60 al lordo delle ritenute di Legge Pari all'80,40% della premialità prevista con un punteggio di 4,02 su 5,00;
- Antonello Tanteri Cat. C posizione Economica C3 Euro 2.142,80 al lordo delle ritenute di Legge Pari al 97,40% della premialità prevista con un punteggio di 4,87 su 5,00;
- Tiziana Gioia Cat. C posizione Economica C4 Euro 1.768,80 al lordo delle ritenute di Legge Pari all'80,40% della premialità prevista con un punteggio di 4,02 su 5,00;;
- Manuela Aielli Cat. C posizione Economica C6 Euro 2.361,60 al lordo delle ritenute di Legge Pari al 98,40% della premialità prevista con un punteggio di 4,92 su 5,00;
- Giulia Baiocco Cat. D posizione Economica D1 Euro 2.361,60 al lordo delle ritenute di Legge Pari al 98,40% della premialità prevista con un punteggio di 4,92 su 5,00;
- Luana Lucidi Cat. D posizione Economica D1 Euro 2.361,60 al lordo delle ritenute di Legge Pari al 98,40% della premialità prevista con un punteggio di 4,92 su 5,00;
- Manuel D'Ippolito Cat. D posizione Economica D1 Euro 1.476,00 al lordo delle ritenute di Legge Pari al 98,40% della premialità prevista con un punteggio di 4,92 su 5,00;
- Benedetta Bultrini Cat. D posizione Economica D5 Euro 1.672,80 al lordo delle ritenute di Legge Pari al 98,40% dell'indennità di risultato prevista con un punteggio di 4,92 su 5,00

Il Direttore Generale f.f.
Daniele Chirico