

CASA PROTETTA “DR. GIANNI PERINI”

Via San Lorenzo 41

CORTEMAGGIORE (PC)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2022

Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art 3 comma 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi pubblici.

La Relazione sulla performance, prevista dall'art. 10 comma I lettera b) del D. Lgs. 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

La relazione annuale sulla Performance, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) del D. Lgs 150/2009, deve essere redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e alla stessa deve essere data la massima visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione.

I servizi accreditati e autorizzati devono rispettare parametri ben definiti in ordine al numero ed alla tipologia di operatori presenti ad alle modalità con cui si svolgono le attività di tipo socio sanitario. La misurazione della performance è soprattutto vincolata a parametri ed indicatori di tipo qualitativo, che misurano la qualità di vita e benessere degli ospiti.

Il ciclo della performance per l'anno 2022 si è così sviluppato:

- Adozione del bilancio di previsione: delibera n. 55 del 02/12/2021
- Valutazione finale del personale: schede di valutazione compilate dai responsabili dei servizi / uffici
- Approvazione del Conto consuntivo: delibera n. 5 del 14/02/2023

I dipendenti sono valutati dal Coordinatore delle attività assistenziali, coadiuvato dal personale di coordinamento intermedio per quanto di competenza, attraverso un iter che prevede:

- Comunicazione iniziale degli obiettivi dell'area organizzativa di appartenenza e del peso attribuito ai fattori di valutazione del comportamento organizzativo, nonché di eventuali obiettivi specifici di miglioramento, mantenimento e sviluppo;
- Colloquio intermedio infra annuale (solo nel caso vengano riscontrate situazioni di marcata criticità);
- Colloquio finale di restituzione della valutazione data;

L'esito finale della valutazione viene attribuito secondo la seguente tabella:

con punteggio finale superiore a 95	100% della produttività
con punteggio finale compreso tra 70 e 95	In proporzione
con punteggio finale fino a 70	0% della produttività

Relativamente all'anno 2022, sono stati ammessi al processo di valutazione e misurazione del ciclo delle performance:

n. 12 lavoratori dipendenti a tempo indeterminato e determinato (tempo pieno e part-time) su n. 21 complessivi

n. 9 lavoratori somministrati (tempo pieno e part-time) su n. 21 complessivi

Nessun lavoratore è rimasto escluso dalla valutazione per mancanza dei requisiti minimi per l'ammissione.

La valutazione del personale prende in esame i seguenti fattori:

a) Performance Organizzativa: il contributo dato alla performance organizzativa per il raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza è valutato sulla base di specifici parametri tenuto conto del comportamento del dipendente nel corso dell'anno. Questa valutazione riguarda il contributo complessivo prestato dal dipendente rispetto agli obiettivi assegnati annualmente alla struttura di appartenenza nell'ambito della programmazione.

b) Performance individuale di merito: la valutazione della performance individuale nel periodo considerato è effettuata sulla base dei seguenti indicatori e tenuto conto del comportamento del dipendente nel corso dell'anno:

- Affidabilità e qualità della prestazione lavorativa
- Capacità di adattamento alle esigenze del servizio
- Orientamento all'utenza ed alla collaborazione

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE COLLOCATO IN POSIZIONE ORGANIZZATIVA

L'Organismo di Valutazione propone al Presidente dell'Ente la valutazione della performance di n. 1 titolare di Posizione Organizzativa. Il Presidente recepisce la proposta di valutazione dell'Organo di Valutazione e confermatala o modificatala motivatamente, attribuisce la valutazione finale secondo la seguente tabella:

con punteggio finale superiore a 95	100% della produttività
con punteggio finale compreso tra 70 e 95	In proporzione
con punteggio finale fino a 70	0% della produttività