



ISTITUTI RIUNITI AZIENDA DI SERVIZI ALLA PERSONA
D.G.R. 11/02/2020 n. 38
00161 ROMA - Via Giuseppe Antonio Guattani, 17

PIANO DELLE *PERFORMANCE*

2023 – 2025

(Allegato alla Deliberazione del Consiglio di Amministrazione 29 novembre 2022, n. 23)



1. PRESENTAZIONE DEL PIANO 2023 – 2025

Il termine *performance* esprime il risultato e le modalità di raggiungimento degli obiettivi e delle finalità dell'Ente. La valutazione della *performance* è stata introdotta nelle pubbliche amministrazioni con il D.lgs. 150/2009 e s.m.i., al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti e di favorire la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione di premi per i risultati perseguiti dalle singole unità organizzative che, nel caso specifico dell'I.R.ASP, sono rappresentate dagli Uffici su cui si articola l'intera struttura organizzativa dell'Ente.

Il Piano delle *performance* è il documento in cui vengono definiti gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target), su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della *performance*. Al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché di incentivare la crescita delle competenze professionali proprie dell'Ente, la valutazione abbraccia quindi l'Amministrazione nel suo complesso, attraverso un'analisi degli obiettivi dei diversi Uffici su cui essa si articola, ma anche dei singoli dipendenti.

In conformità con quanto previsto dalle Linee Guida del Dipartimento Funzione Pubblica n. 5 del 2019, particolare attenzione viene riservata al processo di valutazione individuale in quanto considerato funzionale al miglioramento della qualità complessiva delle prestazioni e dei servizi resi dall'Amministrazione, principale finalità dell'intero ciclo di gestione della *performance*. A questo proposito si sottolinea come una gestione più efficace del processo di valutazione individuale generi un duplice effetto positivo:

- sul piano individuale, consentendo la valorizzazione delle capacità e delle competenze dei singoli anche attraverso la definizione di percorsi di sviluppo e di crescita professionale;
- sul piano organizzativo, in quanto il miglioramento della *performance* dei singoli comporta inevitabilmente anche un miglioramento dell'intera organizzazione e dei servizi da essa erogati; gli esiti della valutazione, inoltre, possono essere utilizzati per ripensare eventualmente la struttura e/o i processi organizzativi, attraverso attività di reingegnerizzazione.



Il Piano è costituito da un sistema di indicatori che permette di individuare, in un quadro prospettico, la capacità dell'Ente di perseguire i propri obiettivi non solo nel breve, ma anche nel medio e lungo periodo, rappresentando, pertanto, uno strumento in grado di evidenziare anche la capacità dell'Ente di adattarsi alle mutazioni dell'ambiente esterno.

Secondo quanto previsto dall'articolo 10, comma 1, del decreto legislativo n.150 del 2009, lo scopo principale del Piano è di assicurare “la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della *performance*”.

Di seguito i punti salienti su cui si basa il Piano:

- condivisione delle responsabilità relative alla definizione e al raggiungimento dei risultati a livello di vertice politico ed amministrativo: la *performance* a cui si mira deve essere il frutto di un processo decisionale condiviso tra il vertice politico e amministrativo;
- sistema di programmazione degli obiettivi strategici e operativi dal vertice amministrativo a tutti i livelli subordinati dell'organizzazione, consistente nel coinvolgimento dei “livelli inferiori” dell'organizzazione nella definizione degli obiettivi dell'Ente;
- adozione di strumenti funzionali alla valorizzazione del merito, al fine accrescere la produttività e la qualità delle prestazioni lavorative delle singole unità organizzative;
- introduzione di strumenti idonei ad incrementare le informazioni, al fine di una gestione delle attività più corretta, trasparente e meritocratica.

La *performance* organizzativa si articola nei seguenti aspetti specifici:

- incidenza dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività, nonché sulla qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- grado di attuazione dell'attività dell'Ente, nonché analisi del raggiungimento degli obiettivi sulla base delle linee programmatiche di indirizzo fornite dal Consiglio di Amministrazione;
- modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali, nonché della capacità individuale di esecuzione di piani e programmi;
- sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i beneficiari diretti degli interventi posti in essere dall'Amministrazione;
- efficienza nell'impiego di risorse, anche con riferimento al contenimento ed alla riduzione dei



costi, all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;

- efficacia nel processo di allocazione delle risorse.

La performance individuale, intesa come misurazione e valutazione dei risultati di responsabilità dei diversi settori, è attuata in riferimento:

- agli indicatori di *performance* relativi direttamente ai singoli settori di riferimento;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato dalle risorse umane alla *performance* generale della struttura ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori tramite una significativa differenziazione delle singole dimensioni rappresentate dagli indicatori, dimostrata attraverso l'applicazione obiettiva dei criteri di valutazione.

La misurazione e la valutazione della *performance* individuale del personale assegnato ad ogni Ufficio, considerato il contenuto numero di unità di personale di cui si compone l'organizzazione dell'Ente, viene effettuata direttamente dal Direttore, con il supporto dell'Organismo di Valutazione.

Tale misurazione e valutazione della *performance* sono collegate:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo ed individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla *performance* dell'intero settore di appartenenza;
- alle competenze dimostrate, nonché ai comportamenti professionali ed organizzativi.

Il sistema di misurazione e valutazione della *performance* viene convalidata:

- dall'Organismo Indipendente di Valutazione, che collabora alla definizione degli obiettivi individuali e generali e valuta la *performance* generale dell'Ente, ed indirettamente quella del dirigente e dei diversi Uffici;
- dal Direttore che valuta la *performance* individuale del personale assegnato.

La valutazione della *performance* è attuata sulla base dei parametri e modelli di riferimento definiti dal Direttore di concerto con l'O.I.V.



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

- a. presa d'atto delle risorse finanziarie stanziare dal Consiglio di Amministrazione e predisposizione delle risorse umane e strumentali, coerentemente alla definizione degli obiettivi generali e delle risorse finanziarie ad essi assegnate;
- b. definizione ed assegnazione degli obiettivi di settore ed individuali, che si intendono raggiungere, e dei valori attesi di risultato;
- c. definizione dei rispettivi indicatori, delle modalità e tempistiche di rilevazione ed articolazione dei *range* di valutazione;
- d. monitoraggio in corso di esercizio ed attivazione di eventuali interventi correttivi;
- e. misurazione e valutazione della *performance* organizzativa ed individuale di fine periodo;
- f. utilizzo di sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- g. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo.

2. PRESENTAZIONE DELL'I.R.ASP – SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI

L'Azienda pubblica di servizi alla persona denominata "Istituti Riuniti Azienda di Servizi alla Persona", anche detta "I.R.ASP", è un ente pubblico non economico, senza finalità di lucro, dotato di autonomia statutaria, regolamentare, patrimoniale, finanziaria contabile, gestionale e tecnica, la cui attività è destinata alle finalità statutarie di supporto alle categorie sociali svantaggiate.

2.1 Chi siamo

Costituita con DGR del Lazio 11 febbraio 2020, n. 38, l'I.R.ASP trae la sua origine dagli ex I.R.A.S "Istituti Riuniti di Assistenza Sociale – Roma Capitale" che, a loro volta, provenivano dalla fusione delle seguenti Istituzioni Pubbliche di Assistenza e Beneficienza:

a) ASILO DELLA PATRIA

Durante la Prima Guerra Mondiale, il Comitato Romano di Organizzazione Civile, presieduto dal Pro Sindaco del Comune di Roma Senatore Adolfo Apolloni, decise, per aiutare ed alleviare situazioni particolarmente disagiate di figlioli di molti soldati partiti per il fronte, di dare vita ad una struttura



chiamata Asilo della Patria, per accogliere, nutrire, educare ed istruire minori in stato di particolare bisogno, figli di molti soldati lontani per difendere la Patria. Finita la guerra, viste le gravi situazioni familiari di molti minori per la morte di uno od entrambi i genitori a causa della guerra e della epidemia di spagnola, venne deciso di consolidare l'Asilo della Patria che, nel 1920 venne eretto in Ente Morale affinché continuasse – quale IPAB (Istituzione Pubblica di Assistenza e Beneficenza) – a svolgere l'attività istituzionale di assistenza pubblica a minori riconosciuti dalle autorità socio-sanitarie in stato di bisogno socio-economico-familiare. Dal 2001, nell'ambito di un processo di trasformazione patrimoniale avviato dall'Ente, l'Istituzione ha dato vita alla comunità residenziale di accoglienza di tipo familiare per n. 8 adolescenti.

b) CONSERVATORIO DI SANTA EUFEMIA

Il Conservatorio di Santa Eufemia, istituito in Roma sotto il nome delle “Zitelle Sperse” da due parroci della Città, Don Giovanni Battista Bellobono e Don Paolo Ciccio, nell'anno 1585 ed ampliato in seguito ad elargizioni e lasciti di benefattori, aveva lo scopo di accogliere le fanciulle povere, anche non legittime, orfane, di onesta vita e prive di appoggio, ricoverarle, mantenerle, educarle, istruirle e renderle atte all'esercizio di una professione conveniente alla loro educazione. A seguito delle modifiche statutarie introdotte nel 1997, il Conservatorio, inoltre, nei limiti delle proprie disponibilità economiche e strutturali, iniziò ad assistere persone anziane, persone adulte e minori, in stato di bisogno, nonché soggetti a rischio, attraverso ospitalità e servizi residenziali; interventi di prevenzione ed iniziative di tipo educativo, culturale, ricreativo e di utilizzazione del tempo libero, nonché interventi di assistenza economica, domiciliare e personale, servizi vacanza e iniziative di promozione sociale. In tale contesto nel 2009 è stata accreditata dal Comune di Roma la Casa di Riposo “Santa Eufemia”.

c) CONSERVATORIO DI SANTA CATERINA DELLA ROSA

Il Conservatorio Santa Caterina della Rosa fu fondato tra il gennaio 1560 e il dicembre 1564, in concomitanza con la riedificazione della Chiesa di Santa Caterina dei Funari ad opera del Cardinal Federico Cesi. Come si legge nella Bolla di Pio IV, il Conservatorio era destinato a “zitelle figliole per lo più di cortigiane o di donne di mala vita e persone di estrema povertà, le quali o per la poca



cura dei loro parenti o per le angustie della povertà, o per lo malo esempio domestico delle loro madri impure, facilmente poteva scapitare dell'onestà". Scopo del Conservatorio era, dunque, eliminare la prostituzione tra le ragazze romane in età compresa fra i dieci e i dodici anni. Successivamente ad una serie di vicissitudini, con la Legge n. 6972 del 1890 – cosiddetta Legge Crispi – il Conservatorio, che si configurava come Opera Pia, venne riconosciuto come I.P.A.B. – Istituzione Pubblica di Assistenza e Beneficenza.

Divenuti Istituti Riuniti di Assistenza Sociale “Roma Capitale” grazie alla fusione delle tre Istituzioni Pubbliche di Assistenza e Beneficenza, gli IRAS hanno subito, ai sensi della Legge regionale 22 febbraio 2019, n. 2 e dell'art. 3 del Regolamento Regionale 09 agosto 2019 n. 17, una ulteriore trasformazione: con DGR 11 febbraio 2020, n. 38, pubblicata sul BURL del 18 febbraio 2020, n. 14, si sancisce la nascita dell'ASP, denominata I.R.ASP - Istituti Riuniti Azienda di Servizi alla Persona.

Originata da più realtà che nel corso degli anni hanno contribuito a delineare l'identità dell'attuale I.R.ASP, quest'ultima, in linea con le prescrizioni del proprio Statuto, partecipa alla programmazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali di Roma Capitale e della Regione Lazio, progetta e realizza sul territorio, anche in partnership con altri soggetti pubblici e privati, servizi ed interventi di prevenzione, nonché di recupero, rivolto ai minori – con una particolare attenzione alla dimensione di genere – alle famiglie, alle persone anziane ed a particolari categorie a rischio di esclusione, disagio e devianza sociale; contribuisce alla crescita del capitale umano – sociale ed individuale – promuovendo e sostenendo attività socio-educative e di formazione, nonché interventi di sostegno psico-sociale rivolti a bambini/e, adolescenti e giovani che risiedono in aree urbane a rischio, per condizioni ambientali, economiche e sociali; concorre all'attivazione di politiche di contrasto dei fenomeni di marginalizzazione ed esclusione sociale in atto nel territorio di Roma Capitale e della Città Metropolitana di Roma Capitale, in un'ottica di promozione dei diritti di cittadinanza, sia individuale che collettiva, nei confronti delle fasce di popolazione a rischio di svantaggio sociale, nel rispetto delle volontà espresse dai fondatori/donatori.



2.2 Cosa facciamo

Di seguito si fornisce una sintetica panoramica delle attività e dei servizi in essere e di nuova istituzione erogati dall'ASP:

Centro Diurno Alzheimer Santa Eufemia

I.R.ASP gestisce il servizio socio-terapeutico riabilitativo di natura semi-residenziale presso la propria sede di Via G. A. Guattani 17 – Roma, per conto del Municipio II, ai sensi dell'art. 15 L. 241/90, in partnership con il Policlinico Umberto I - Dipartimento di Scienze dell'Invecchiamento e con l'U.O.C. di Geriatria dell'Ospedale Nuovo Regina Margherita, mediante convenzione sottoscritta in data 01/10/2015 e rinnovata in data 19/07/2021 ed attualmente in fase di revisione finalizzata al rinnovo in continuità.

Il servizio, autorizzato al funzionamento con D.D. n. repertorio CB1945/2018 del 19/07/2018, numero di protocollo CB/102034/2018 del 19/07/2018II, è destinato a pazienti con diagnosi di malattia d'Alzheimer o demenze correlate, caratterizzate da deterioramento cognitivo di intensità medio-lieve ed ha una ricettività massima di n. 25 ospiti.

Complesso residenziale per anziani “Parco di Vejo”

I.R.ASP gestisce il servizio di accoglienza per anziani autosufficienti e/o parzialmente autosufficienti, presso il Complesso residenziale per anziani “Parco di Vejo”, ubicato in Via Rocco Santoliquido n. 88 pal. C – Roma, per conto del Dipartimento alle Politiche Sociali e Salute di Roma Capitale, in base all'Accordo di Collaborazione stipulato, ai sensi dell'art. 15 L. 241/1990 e art. 38 L.R. 11/2016, per lo svolgimento in collaborazione di attività di interesse comune relativa alla gestione di nuove modalità di residenzialità per persone anziane, di cui alla DGC n. 176/2019, attualmente in fase di revisione finalizzata al rinnovo in continuità..

La struttura, autorizzata al funzionamento con prot. QE20210011220 del 18/02/2021 - Municipio XV - Direzione Socio-Educative comprende n. 1 convivenza in semi autonomia, con ricettività pari a n. 5 ospiti e n. 2 comunità alloggio, con ricettività pari a n. 20 ospiti.



Servizio permanente di interesse regionale per la reintegrazione familiare e sociale del paziente post-comatoso.

I.R.ASP gestisce il servizio permanente di interesse regionale per la reintegrazione familiare e sociale del paziente post-comatoso, di cui all'Accordo di Programma tra Regione Lazio ed I.R.ASP - ex IPAB IRAS Roma Capitale (D.G.R. n. 809/2018), destinato a soggetti emersi da uno stato di pregresso coma prolungato, quale esito di traumi cranici o danni anossico-ischemici, che, ultimato l'iter di riabilitazione post intensiva in regime di ricovero ospedaliero, necessitano di sostegno nel successivo processo di reintegrazione familiare, sociale e lavorativa. Il servizio, con sede in Via Cherubini n. 19/21- Roma prevede un modulo residenziale ed uno semi-residenziale, integrati con una ricettività massima di n. ospiti (8 pazienti e 8 familiari/caregiver)

Housing sociale

Nell'ambito delle politiche abitative del territorio, l'I.R.ASP offre interventi utili a fornire risposta all'emergenza alloggiativa di categorie sociali fragili ed economicamente svantaggiate.

A tal fine l'Ente finalizza quota parte del proprio patrimonio immobiliare ad ospitare, con canone di locazione agevolato, nel pieno rispetto della normativa vigente, una selezione di progettualità sociali, realizzate da soggetti del Terzo Settore (Comunità Alloggio per disabili adulti "Casa Gialla" - Soc. Coop. Soc. Progetto 96; Accoglienza nuclei madre bambino - Associazione Nuova Arca; Agricoltura biologica per inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati - Associazione Nuova Arca; Casa Famiglia per minori - Associazione il Tetto; Gruppo Appartamento per minori "Asilo della Patria" - co-progettazione con la Soc. Coop. Soc. Nuovi Orizzonti). Inoltre, sulla base all'Accordo Quadro stipulato con il Municipio II di Roma Capitale in data 08/01/2021, l'Ente fornisce disponibilità di locazione a canone calmierato per nuclei familiari in condizioni di criticità socio-economica, presso n. 1 unità immobiliare di proprietà sita in Via Leonori 42 – Roma e n. 2 unità immobiliari di proprietà, site in Via Menichini 54 – Roma.

Programma regionale di interventi di giustizia riparativa ed inclusione sociale dei detenuti

L'I.R.ASP è soggetto attuatore del Programma regionale di interventi di giustizia riparativa ed inclusione sociale dei detenuti della Regione Lazio, secondo quanto disposto dalla Determinazione



Dirigenziale n. G16396 del 27/12/2021,

Il Programma è finalizzato a:

- sviluppare programmi di giustizia riparativa destinati alla popolazione carceraria, progetti di autonomia guidata per il reinserimento e l'inclusione sociale degli adulti autori di reato, rinforzare sinergie tra i punti rete che erogano accoglienza e assistenza rivolte ai soggetti variamente inseriti nel circuito penale;
- realizzare prestazioni di sportello per l'assistenza alle vittime di reato, interventi di mediazione penale vittima/reo ed ogni altra riconosciuta prassi di giustizia riparativa, con particolare riferimento alla mediazione linguistica e culturale;
- introdurre un sistema centralizzato di pianificazione, programmazione, coordinamento, monitoraggio e supervisione delle progettualità riferibili, su base locale e regionale, alla diffusione del paradigma della giustizia riparativa e all'inclusione sociale dei detenuti.

Progetto “Salute a casa: il lavoro di comunità e la rete di prossimità per un benessere consapevole e sostenibile” di cui alla Determinazione Regionale G13421 del 04/11/2021

L'I.R.ASP è membro della Cabina di Regia, comprendente la ASL RM1 Distretto 2, il Municipio II, Caritas e Comunità di Sant'Egidio ACAP - Onlus, per la implementazione, presente e futura, del progetto in argomento avente le finalità di seguito elencate:

- valorizzare il protagonismo delle comunità attive e facilitare la realizzazione degli interventi di prevenzione e promozione della salute;
- offrire una assistenza domiciliare e comunitaria più ampia ed inclusiva;
- prevenire o contrastare l'istituzionalizzazione dei soggetti fragili, valorizzando la comunità e la casa come luogo di cura e riabilitazione mediante interventi personalizzati.

È in previsione la stipula di un protocollo l'istituzione del Tavolo in modo stabile e permanente.

Sono altresì in fase di attivazione le progettualità e i servizi di seguito elencati:

Rinnovo e ampliamento dell'accordo di collaborazione, di cui alla DGC 176/2019, sottoscritto, ai sensi dell'art. 15 L. 241/1990 e all'art. 38 L.R. 11/2016, tra l'I.R.ASP e il Dipartimento Politiche



Sociali e Salute – Direzione Servizi alla Persona di Roma Capitale

L’iniziativa si inserisce nell’alveo del processo di revisione delle residenzialità dedicate agli anziani, richiamato dall’art. 13 della L.R. n. 11/2016 “Sistema integrato degli interventi e dei servizi sociali della Regione Lazio”, dalla Delibera della Giunta Capitolina n. 148 del 31/07/2018 recante “Linee guida per la riorganizzazione del Sistema delle residenzialità per anziani” e dalla Delibera di Assemblea Capitolina n. 56/2021 “Regolamento del nuovo Sistema di Residenzialità di Roma Capitale per Persone Anziane” ove, oltre al rafforzamento della cultura domiciliare e dei servizi di prossimità, è previsto il graduale superamento delle case di riposo tradizionali e la contestuale sperimentazione di servizi residenziali innovativi, caratterizzati da ridotte dimensioni, prevalente connotazione familiare, elevata flessibilità organizzativa, collegamento con la rete dei servizi territoriali e forte radicamento nel tessuto urbano. In relazione a tale processo, ai sensi dell’art. 15 L. 241/1990 e art. 38 L.R. 11/2016, è in corso la collaborazione tra l’Ente e il Dipartimento Politiche Sociali – Direzione Servizi alla Persona di Roma Capitale, in funzione del rinnovo e ampliamento dell’Accordo di Collaborazione per lo svolgimento in collaborazione di attività di interesse comune relativa alla gestione di nuove modalità di residenzialità per persone anziane, di cui alla DGC n. 176/2019. L’Accordo, in fase di elaborazione mediante la partecipazione dell’I.R.ASP al Tavolo Tecnico di co-progettazione istituito con D. D. n. Repertorio QE/3628/2022 del 08/11/2022 e n. Protocollo QE/75702/2022 del 08/11/2022, prevede:

- l’affidamento della gestione in continuità e l’implementazione dei servizi del Complesso residenziale per anziani Parco di Vejo (comprendente n. 1 co-housing, n. 2 comunità alloggio e n. 2 co-housing “rafforzati” per anziani fragili, di futura attivazione);
- l’affidamento della gestione del Complesso residenziale per Anziani Casa Vittoria, sito in Via Portuense 220 (comprendente n. 1 co-housing, n. 2 comunità alloggio e n. 2 soluzioni residenziali costituite rispettivamente da n. 9 e n. 4 mini appartamenti, attualmente oggetto di opere di ristrutturazione ed adeguamento funzionale);
- la co-progettazione di linee di attività e l’affidamento di servizi inerenti la giustizia riparativa in ambito minorile, in accordo con l’USSM.



Progetti regionali aventi ad oggetto l'assistenza generalista alle vittime di reato e la giustizia riparativa

Sono ricompresi in tale ambito le progettualità, già approvate e in attesa di erogazione del finanziamento, di seguito elencate:

- Centro regionale per l'assistenza alle vittime di reato, la giustizia riparativa e la mediazione penale "Astrea", su finanziamento della Cassa delle Ammende per la realizzazione di "programmi e progetti finalizzati allo sviluppo di servizi pubblici per l'assistenza generale alle vittime di reato e servizi pubblici per la giustizia riparativa e la mediazione penale del 09/04/2021 n. 137996, in partenariato con la Regione Lazio Direzione Regionale per l'Inclusione Sociale (Ente Capofila del progetto presentato tramite nota del 15/07/2021 prot. n. 617312), UIEPE del Lazio, Abruzzo e Molise, PRAP del Lazio, Abruzzo e Molise, Laziocrea SPA. Il progetto prevede l'apertura del Centro regionale per l'assistenza alle vittime di reato e la giustizia riparativa "Astrea", con sede resa disponibile dalla Regione Lazio, presso bene confiscato alla criminalità organizzata, sito in Via Elio Vittorini 103.
- Progetto "Giustizia in itinere", su finanziamento del Ministero di Giustizia per la realizzazione di progetti nell'ambito del programma per lo sviluppo di servizi pubblici per l'assistenza generale alle vittime di ogni tipologia di reato in ottemperanza alla Direttiva 2012/29/UE, annualità 2021, in partenariato con la Regione Lazio Direzione regionale per l'Inclusione Sociale (Ente Capofila del progetto presentato tramite nota del prot. n.), UIEPE del Lazio, Abruzzo e Molise. Il progetto prevede all'implementazione di una rete regionale, diffusa e capillare, di presidi ed iniziative per l'assistenza generale alle vittime di reato, in linea di continuità ed in forma complementare ed integrata agli interventi che saranno realizzati dal Centro regionale per l'assistenza alle vittime di reato, la giustizia riparativa e la mediazione penale "Astrea", di cui intende rappresentare una gemmazione delocalizzata sui territori della Regione Lazio, ancora privi dell'auspicabile copertura previsionale coincidenti con sette città capoluogo del Distretto della Corte di Appello di Roma (Civitavecchia, Rieti, Tivoli, Velletri, Frosinone, Latina, Cassino).



Inoltre, se finanziati:

- “Sinergie di rete per il sostegno generalista alle vittime di reato e la promozione di percorsi di giustizia riparativa nel territorio della Regione Lazio”, in attesa di approvazione e relativa erogazione del contributo da parte del Ministero di Giustizia (annualità 2022).
- “Progetto per l'accoglienza esterna di detenuti in età avanzata o con disabilità fisico-motorie che hanno bisogno di assistenza, non sono avviabili a percorsi di formazione e lavoro e possono usufruire della detenzione domiciliare”, in attesa di approvazione e relativa erogazione del contributo da parte della Cassa delle Ammende (annualità 2022-2024).

Riorganizzazione funzionale e di scopo degli spazi interni ed esterni dell'immobile di proprietà dell'Ente, sito in Via G. A. Guattani 17 - Roma

In conformità con i nuovi indirizzi riportati nel Documento di Programmazione triennale 2023-2025, l'I.R.ASP intende destinare la porzione di immobile, sede dell'ex Casa di Riposo Santa Eufemia e costituita da n. 18 stanze ad uso privato e bagno annesso, a struttura ricettiva, senza servizi alberghieri o con servizi generali e di ristorazione in outsourcing, a progetti di natura sociale (es.: emergenza abitativa temporanea per categorie sociali fragili, housing first per soggetti senza fissa dimora, ricovero di sollievo per pazienti affetti da Alzheimer e/o demenze correlate, call center Alzheimer), economicamente sostenibili, che si avvalgano della stipula di accordi tra P.A., ai sensi dell'art. 15 L. 241/1990 e dell'art. 38 L.R. 11/2016.

L'Ente prevede altresì di finalizzare una porzione di immobile all'attivazione di un nodo di rete riferibile al programma “VIVA GLI ANZIANI”, in attuazione del Protocollo di Intesa stipulato tra l'Ente e la Comunità di Sant'Egidio – ACAP Onlus, con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 23/12/2020 n. 30, previa individuazione di idonea copertura economico-finanziaria.

Per ciò che concerne gli spazi adibiti a cucina, l'I.R.ASP intende procedere con l'indizione di un avviso pubblico, ai sensi dei regolamenti vigenti, per l'attivazione di un centro cottura, favorendo la realizzazione di progetti di refezione e catering sociale per l'inserimento lavorativo di categorie fragili, in un'ottica di promozione dello sviluppo e dell'emancipazione sociale, nel pieno rispetto delle finalità socio-assistenziali dell'Ente.



Al fine di contribuire alla sua stabilità economico-finanziaria ed alla sua ripresa, l'Ente intende realizzare lavori di manutenzione e ristrutturazione della sede, per il pieno utilizzo degli spazi di rilevanza storico-artistica dell'immobile, con la finalità di: garantire la necessaria manutenzione della struttura; implementare la già avviata e proficua collaborazione con società di produzione per riprese cinematografiche; l'uso di spazi interni ed esterni da adibire alla organizzazione di eventi; offrire uno spazio pubblico quale risorsa fruibile dal territorio.

Infine, previa programmata ristrutturazione della copertura dello stabile, l'Ente intende valutare la destinazione della porzione di immobile ex sede del servizio di accoglienza residenziale in coabitazione "Residenza Giuseppe e Margherita Achillini", ad attività e progetti economicamente sostenibili da definire.

3. IDENTITÀ

In questa sezione si riporta l'organigramma dell'Ente nel quale vengono rappresentati gli Organi dello stesso e le strutture organizzative di diverso livello e complessità.

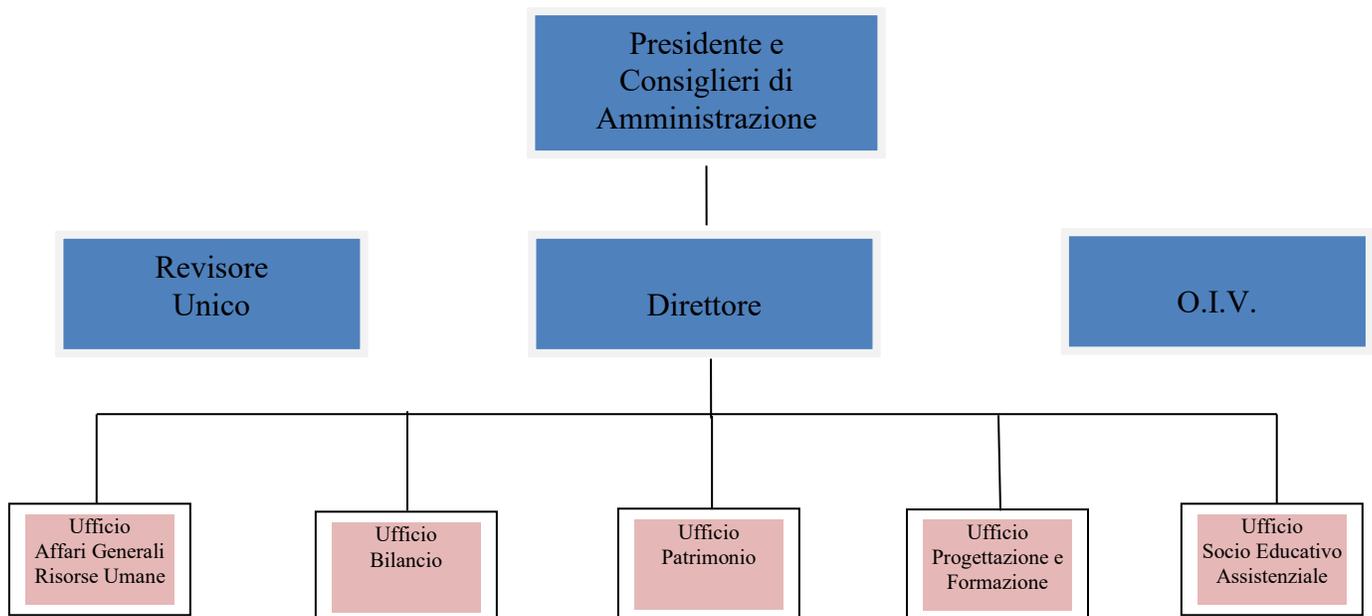


Fig. 1 – Organigramma I.R.ASP



Come si evince, sotto la direzione del Direttore vi sono cinque unità organizzative: Ufficio Affari Generali e Risorse Umane; Ufficio Bilancio; Ufficio Patrimonio; Ufficio Progettazione e Formazione; Ufficio Socio-Educativo-Assistenziale.

L'I.R.ASP è dotata di un assetto organizzativo, articolato in Uffici, che si fonda sul principio di separazione tra le responsabilità politiche, di indirizzo e di controllo degli organi di direzione politica, e le responsabilità di gestione amministrativa, tecnica e finanziaria della dirigenza e dei responsabili degli Uffici, per il conseguimento degli obiettivi prefissati, a norma di quanto stabilito dal d.lgs. 165/2001 e successive modifiche.

3.1 L'Amministrazione in "cifre"

Di seguito viene riportata con maggiore dettaglio la composizione dell'organizzazione dell'Ente.

Ai sensi dell'art. 6 del vigente Statuto, gli organi di governo degli I.R.ASP sono il Consiglio di Amministrazione ed il Presidente, che svolgono funzioni di indirizzo politico, di programmazione e di controllo volte alla definizione e alla verifica degli obiettivi e dei programmi da attuare, assegnando direttive al Direttore per la più funzionale gestione dell'Ente.

Ferme restando le specifiche competenze, stabilite dallo Statuto, del Presidente e del Consiglio di Amministrazione, la struttura organizzativa dell'I.R.ASP si articola negli Uffici elencati al paragrafo precedente.

Di seguito si riporta la composizione dei singoli Uffici:

UFFICIO AFFARI GENERALI E RISORSE UMANE

Responsabile

Altro personale dell'Ufficio: 2 unità (di cui una unità in comando presso altri enti)

UFFICIO PATRIMONIO

Responsabile

Altro personale dell'Ufficio: 1 unità



UFFICIO BILANCIO

Responsabile

Altro personale dell'Ufficio: 2 unità (di cui una unità in comando presso altri enti)

UFFICIO PROGETTAZIONE E FORMAZIONE

Responsabile

UFFICIO SOCIO EDUCATIVO ASSISTENZIALE

Responsabile

Altro personale dell'Ufficio: 7 unità

RISORSE FINANZIARIE (Bilancio previsionale 2023 - importi espressi in euro)

1		Ricavi da attività per servizi alla persona	
	a)	Contributo annuale per attività di servizi alla persona	€ 46.400,00
2		Proventi e ricavi diversi	
	b)	Da utilizzo del patrimonio immobiliare	€ 556.290,66
3		Contributi in conto esercizio	
	c)	Contributi da altre istituzioni	€ 1.962.500,00
	d)	Contributi da privati	€ 45.000,00

Per il raggiungimento degli scopi di natura istituzionale, l'I.R.ASP provvede con le rendite del proprio patrimonio costituito, ai sensi del vigente Statuto, da tutti i beni mobili e immobili ad essa appartenenti, riepilogati nell'inventario del patrimonio immobiliare, nonché da tutti i beni comunque acquisiti nell'esercizio della propria attività.



3.2 Mandato istituzionale

L'attività dell'Ente è rivolta soprattutto alle categorie sociali svantaggiate ed è orientata a perseguire l'interesse e l'utilità collettiva, con spirito di intervento solidaristico e in assenza di alcun scopo di lucro.

3.3 La metodologia di misurazione e valutazione della performance

Misurazione e valutazione della *performance* sono attività distinte, ma complementari, in quanto fasi del più ampio Ciclo della *Performance*. Si tratta, infatti, come ben specificato nelle “Linee Guida per la misurazione e valutazione della *performance* individuale” n. 5 del dicembre 2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica, di due momenti diversi che come tali devono essere trattati. Per *misurazione* si intende l'attività di quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati e degli impatti da questi prodotti su utenti e *stakeholder*, attraverso il ricorso a indicatori. L'Ente può prevedere delle misurazioni intermedie (attività di monitoraggio) ed una misurazione finale alla conclusione del periodo (anno) di riferimento. La frequenza del monitoraggio varia in base alle caratteristiche del fenomeno oggetto di osservazione.

Nell'ultima fase, sulla base del livello misurato di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai target prefissati, si effettua la valutazione, l'attività di analisi e di interpretazione dei valori misurati, che tiene conto dei fattori di contesto che possono avere determinato l'allineamento o lo scostamento rispetto ad un valore di riferimento.

In base al d.lgs. 150/2009 la fase di valutazione deve avere come output la ***Relazione annuale sulla Performance*** che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e formalizzati nel Piano. Nella Relazione, l'amministrazione inoltre evidenzia le modalità secondo cui si è svolto, nell'anno di riferimento, l'intero processo di misurazione e valutazione.

È infine importante precisare che la misurazione e valutazione della *performance* si riferiscono ad unità di analisi differenti ma tra loro correlate:

1. amministrazione nel suo complesso;
2. singole articolazioni dell'amministrazione che possono ad esempio essere rappresentate dai singoli Uffici;
3. processi e progetti;



4. individui.

Le unità di analisi 1, 2, 3 rientrano nel perimetro della *performance* organizzativa; mentre quando il focus si sposta sull'individuo si entra nel campo della *performance* individuale. È evidente che *performance* organizzativa e *performance* individuale sono strettamente correlate in tutte le fasi del ciclo: solo l'azione programmata e coordinata degli individui consente infatti il raggiungimento di risultati organizzativi.

La figura 2 illustra il ciclo complessivo. Nella prima fase del ciclo (programmazione), l'Ente definisce gli obiettivi che si prefigge di raggiungere nel medio-lungo e breve periodo. La fase di programmazione serve ad orientare le *performance* individuali in funzione della *performance* organizzativa attesa e quest'ultima in funzione della creazione di valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere dei destinatari dei servizi.

La metodologia applicata nel triennio 2023-2025 terrà conto del nuovo Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi dell'Ente redatto e approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione 29 novembre 2022, n. 22, che recepisce, oltre alle normative vigenti quali il CCNL Comparto Funzioni Locali 21.5.2018 e il D.lgs. 74/2017, le indicazioni impartite dalla Regione Lazio con nota Protocollo n. 0379391 del 28 aprile 2021 e successive.

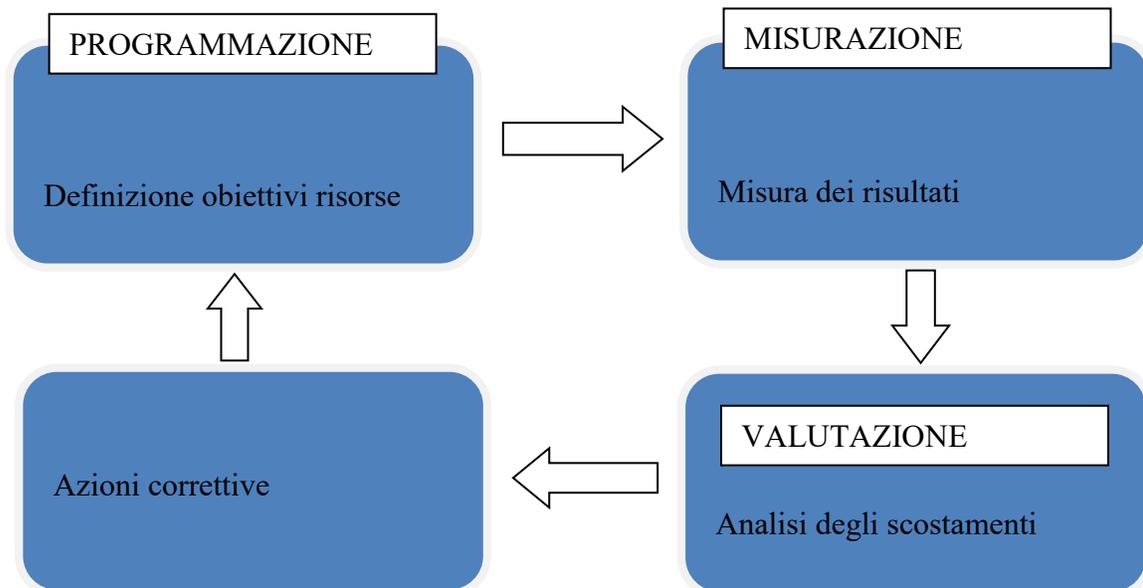


Fig. 2 – Ciclo complessivo misurazione e valutazione



3.4 Albero delle performance

L'Albero delle *performance* è una mappa logica che rappresenta i legami tra missione, obiettivi generali e obiettivi specifici (figura 3). Esso fornisce una rappresentazione sintetica ed integrata della *performance* dell'Ente. Lo schema, oltre la menzionata valenza tecnica, ha una valenza di comunicazione esterna in termini di priorità e risultati attesi. implementazione

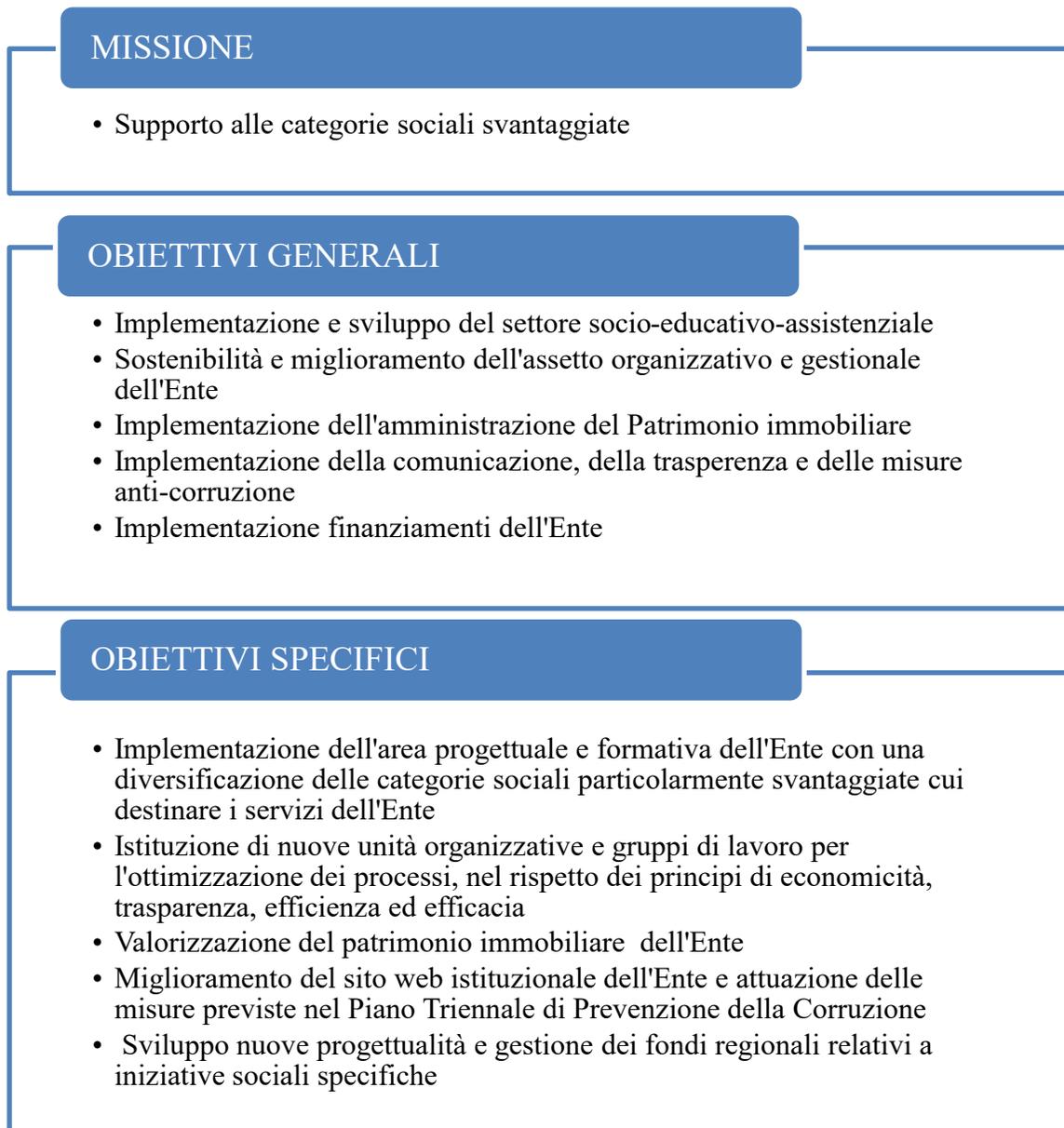


Fig. 3 Albero delle performance



4. ANALISI DI CONTESTO

L'analisi di contesto è un processo conoscitivo che un'amministrazione pubblica deve compiere nel momento in cui si accinge a realizzare un intervento che va ad impattare sull'ambiente socio-economico e territoriale. Tale analisi ha lo scopo di avere una visione integrata della situazione in cui l'amministrazione va ad operare, stimare preliminarmente le potenziali interazioni e sinergie con i soggetti coinvolti nella attuazione delle strategie che si intendono realizzare, ma soprattutto mira ad indicare i punti di forza e di debolezza che caratterizzano la propria organizzazione, nonché i vincoli e le opportunità offerte dall'ambiente esterno. Grazie al quadro di riferimento che scaturisce da questa analisi l'Ente è in grado di definire con maggiore cognizione gli obiettivi strategici.

4.1 Analisi del contesto esterno

Il contesto esterno ha la finalità di evidenziare le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente opera al fine di poter definire gli obiettivi diretti alla realizzazione dello scopo istituzionale. Di fondamentale importanza in questa analisi sono gli obiettivi e le preoccupazioni dei portatori d'interesse esterni, i quali interagiscono e possono influenzare l'attività dell'Ente stesso. Pertanto, l'accuratezza dell'analisi del contesto esterno deve avere alla base un buon livello di informazione sul contesto socio-territoriale considerando le variabili culturali, sociali ed economiche presenti nella comunità.

4.2 Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno focalizza e mette in evidenza i dati e le informazioni relative alla organizzazione e alla gestione operativa dell'Ente al fine di valorizzare le sinergie interne, integrando strumenti e sostenibilità organizzativa.

L'integrazione dell'analisi di contesto esterno con quella di contesto interno risulta particolarmente utile per la pianificazione strategica delle attività.

Gli ambiti e profili di un processo di analisi del contesto sono molteplici e possono essere molto differenti tra loro, dal momento che le forze e le tendenze in grado di influenzare le strategie sono



numerose. Uno strumento utile di supporto per rappresentare i risultati dell'analisi del contesto interno ed esterno, individuato dalla normativa vigente, è costituito dall'analisi SWOT:

I.R.ASP	<u>Strengths</u> PUNTI DI FORZA	<u>Weaknesses</u> PUNTI DI DEBOLEZZA
CONTESTO INTERNO	<ul style="list-style-type: none"> • Condivisione di informazioni • Valorizzazione delle risorse • Dinamismo e flessibilità 	<ul style="list-style-type: none"> • Sfavorevole clima interno • Scarsa sostenibilità di una equipe variegata
CONTESTO ESTERNO	<ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione e condivisione progettuale • Trasparenza e fiducia 	<ul style="list-style-type: none"> • Sovraccarico assistenziale • Interferenze con l'assetto sociale locale • Mancanza di contributi • Nuove regolamentazioni
<u>Opportunities</u> OPPORTUNITA'		<u>Threats</u> MINACCE

Fig. 4 Analisi SWOT

5 OBIETTIVI STRATEGICI

5.1 Obiettivi generali

Considerata la *mission* dell'Ente, sono stati definiti, come si evince anche dalla Fi. 3 Albero delle *Performance*, i seguenti obiettivi di carattere generale, tipicamente realizzabili in un orizzonte pluriennale:

- Implementazione e sviluppo del settore socio-educativo-assistenziale;
- Sostenibilità e miglioramento dell'assetto organizzativo e gestionale dell'Ente;
- Implementazione dell'amministrazione del Patrimonio immobiliare;
- Implementazione della comunicazione, della trasparenza e delle misure anti-corrruzione;
- Implementazione finanziamenti dell'Ente.



5.2 Obiettivi specifici

Considerata la *mission* dell'Ente e gli obiettivi strategici pluriennali, si è proceduto alla formulazione dei seguenti obiettivi specifici, raggruppati come segue:

- ***Implementazione dell'area progettuale e formativa dell'Ente con una diversificazione delle categorie sociali particolarmente svantaggiate cui destinare i servizi***

Dall'analisi del contesto socio-culturale ed economico su cui potenzialmente impattano le attività dell'Ente, è emersa la necessità di attivare una molteplicità di servizi che possano abbracciare una gamma più ampia di fragilità sociali. Al fine di implementare l'area progettuale e formativa l'Ente prevede le seguenti azioni:

- ricerca e segnalazione di avvisi e bandi emanati dalle Amministrazioni pubbliche in ordine all'attivazione di servizi socio-educativi-assistenziali rientranti nelle finalità istituzionali dell'Ente, nonché di contributi, finanziamenti ed agevolazioni previsti o messi a bando da fondazioni ed enti privati in tale ambito;
- ideazione e redazione di progetti e predisposizione di studi e relazioni inerenti il settore dei servizi socio-educativi-assistenziali;
- programmazione e realizzazione di percorsi formativi ad operatori del settore socio-educativo-assistenziale.

- ***Ottimizzazione dei processi attraverso l'istituzione di nuove unità organizzative e gruppi di lavoro, nel rispetto dei principi di economicità, trasparenza, efficienza ed efficacia***

Al fine di ottimizzare i processi su cui si basa l'attività dell'Ente, si intende implementare il modello organizzativo dell'I.R.ASP anche attraverso l'istituzione di nuove unità organizzative che diano spazio a tutte quelle attività di ricerca, di studio e formazione, nonché di valorizzazione del patrimonio storico-artistico di cui l'Ente è dotato.

- ***Valorizzazione del patrimonio immobiliare dell'Ente***

La valorizzazione del patrimonio immobiliare di cui l'Ente è proprietario, passa necessariamente attraverso l'attivazione di una serie di iniziative finalizzate al raggiungimento dei seguenti obiettivi specifici:



- verifica periodica e sistematica dello status delle morosità;
- incremento della percentuale di recupero dei crediti preesistenti;
- riduzione tempi di verifica e soluzione delle segnalazioni dei conduttori relative a richieste di manutenzione straordinaria;
- contrazione dei tempi per la finalizzazione delle procedure di gara relative a Lavori, Servizi e Forniture direttamente riferite al patrimonio;
- contrazione dei tempi per la finalizzazione delle attività di messa a reddito di patrimonio eventualmente non locato.

- ***Miglioramento del sito web istituzionale dell'Ente e attuazione delle misure previste nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione***

Nel rispetto dei principi di trasparenza e integrità, si prevede di migliorare la qualità dei contenuti del sito dell'Ente e di aggiornarli con continuità e sistematicità. I cambiamenti che verranno apportati sono finalizzati a rendere chiaro ed intuitivo il portale per garantire una maggiore fruibilità delle informazioni da parte del cittadino/potenziale utente.

Contestualmente, al fine di dare attuazione alla normativa in materia di anticorruzione e trasparenza si porranno progressivamente in essere le misure contenute nel PTPCT 2021-2023.

- ***Sviluppo nuove progettualità e gestione dei fondi regionali relativi a iniziative sociali specifiche***

Al fine di attivare specifiche iniziative sociali, l'Ente intende strutturarsi come soggetto attivo per lo sviluppo ad ogni livello di servizi di prossimità territoriale alla persona in grado di colmare gli spazi di discontinuità e incrementare l'efficacia del welfare socio-sanitario nel Lazio. Le attività saranno rivolte, a titolo esemplificativo, a: anziani, persone con disabilità, vittime di violenza, ex-detenuti bisognosi di inserimento sociale, pazienti emersi da uno stato di pregresso coma prolungato.

Gli indicatori individuati per la misurazione e valutazione della *performance* sono suscettibili di essere integrati nonché modificati di anno in anno in ragione di motivate considerazioni relative al raggiungimento degli obiettivi.



OBIETTIVI SPECIFICI	FASI E AZIONI	INDICATORI		
		I ANNO	II ANNO	III ANNO
<p><i>Implementazione dell'area progettuale e formativa dell'Ente con una diversificazione delle categorie sociali particolarmente svantaggiate cui destinare i servizi</i></p> <p><u>STATO DELLE RISORSE</u> (umane)</p> <p>Visto l'esiguo numero di personale impiegato attualmente, l'Ente dispone di una persona in possesso delle competenze professionali adeguate</p> <p><u>IMPATTO</u></p> <p>Si prevede un impatto sociale legato alla capacità di rispondere alle esigenze di una più ampia gamma di fragilità sociali</p>	<p>I FASE</p> <p>Ricerca e segnalazione di avvisi e bandi emanati dalle Amministrazioni pubbliche in ordine all'attivazione di servizi socio-educativi-assistenziali rientranti nelle finalità istituzionali dell'Ente</p>	<p>Partecipazione ad avvisi e bandi relativi al settore socio-educativo-assistenziale</p>	<p>Gestione progetti avviati</p> <p>Nuove attività di ricerca di avvisi e bandi relativi al settore in oggetto</p>	<p>Raggiungimento obiettivo con avvio di almeno due progetti legati a nuove fragilità sociali</p>
	<p>II FASE</p> <p>Ideazione e redazione di progetti e predisposizione di studi e relazioni inerenti il settore dei servizi socio-educativi-assistenziali</p>	<p>Redazione di progetti ed espletamento attività amministrative necessarie all'avvio dei singoli progetti</p>		
	<p>III FASE</p> <p>Programmazione e realizzazione di percorsi formativi ad operatori del settore</p>			
<p><i>Istituzione di nuove unità organizzative e gruppi di lavoro, nel rispetto dei principi di economicità, trasparenza, efficienza ed efficacia</i></p> <p><u>STATO DELLE RISORSE</u> (umane)</p> <p>2 risorse in possesso delle competenze professionali adeguate</p> <p><u>IMPATTO</u></p> <p>Si prevede un impatto sull'intera performance organizzativa dell'Ente in</p>	<p>I FASE</p> <p>Attività di analisi dell'attuale assetto organizzativo dell'Ente</p>	<p>Compimento delle attività di analisi e studio di possibili assetti organizzativi</p>	<p>Monitoraggio nuovo assetto organizzativo</p> <p>Adozione eventuali misure correttive</p>	<p><i>Come anno precedente</i></p>
	<p>II FASE</p> <p>Studio di un possibile nuovo assetto volto all'ottimizzazione delle risorse disponibili e alla creazione di nuove unità organizzative che possano svolgere funzioni attualmente carenti</p>	<p>Espletamento attività amministrative necessarie alla riorganizzazione del personale in organico</p>		



<p>termini di economicità, efficacia ed efficienza delle attività</p>	<p>III FASE Riorganizzazione del personale in organico e reperimento figure mancanti</p>	<p>Espletamento procedure ad evidenza pubblica per reperimento nuove figure</p>		
<p><i>Valorizzazione del patrimonio immobiliare dell'Ente</i> <u>STATO DELLE RISORSE</u> L'Ente si avvale della consulenza di professionisti esterni che operano in stretta collaborazione con il personale in organico <u>IMPATTO</u> Si prevede un impatto importante dal punto di vista economico – patrimoniale dell'Ente che influenzerà in maniera significativa la capacità dello stesso nel perseguimento della propria <i>mission</i> sociale</p>	<p>I FASE Avvio verifiche periodiche e sistematiche dello status delle morosità Avvio attività legali volte al recupero crediti Riorganizzazione attività di monitoraggio relative alla gestione del patrimonio immobiliare</p>	<p>Incremento della percentuale di recupero dei crediti preesistenti; riduzione tempi di verifica e soluzione delle segnalazioni dei conduttori relative a richieste di manutenzione straordinaria;</p>	<p>Incremento della percentuale di recupero dei crediti preesistenti; Contrazione dei tempi per la finalizzazione delle procedure di gara relative a Lavori, Servizi e Forniture direttamente riferite al patrimonio;</p>	<p>Incremento della percentuale di recupero dei crediti preesistenti; Contrazione dei tempi per la finalizzazione delle attività di messa a reddito di patrimonio eventualmente non locato</p>
<p><i>Miglioramento del sito web istituzionale dell'Ente e attuazione delle misure previste nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione</i> <u>STATO DELLE RISORSE</u> (strumentali) Sito web istituzionale <u>IMPATTO</u></p>	<p>I FASE Monitoraggio delle aree di miglioramento II FASE Aggiornamento dei dati e pubblicazione degli atti, nel rispetto delle norme sulla prevenzione della corruzione e trasparenza</p>	<p>Espletamento delle attività di monitoraggio delle aree di miglioramento Aggiornamento sistematico dei dati</p>	<p><i>Come anno precedente</i></p>	<p><i>Come anno precedente</i></p>



<p>Si prevede un impatto sociale legato alla maggiore accountability realizzata dall'Ente</p> <p><i>Sviluppo nuove progettualità e gestione dei fondi regionali relativi a iniziative sociali specifiche</i></p> <p><u>STATO DELLE RISORSE</u> (umane) 4 risorse in possesso delle competenze professionali adeguate</p> <p>IMPATTO Si prevede uno sviluppo, ad ogni livello, di servizi di prossimità territoriale alla persona in grado di colmare gli spazi di discontinuità e incrementare l'efficacia del welfare socio-sanitario nel Lazio</p>	<p>III FASE Misurazione degli accessi e analisi dei risultati</p>	<p>Espletamento delle attività di monitoraggio degli accessi e analisi dei risultati</p>		
	<p>I FASE Analisi delle aree di sviluppo dell'attività dell'Ente</p> <p>II FASE Predisposizione di proposte progettuali</p>	<p>Predisposizione di almeno un progetto</p>	<p><i>Come anno precedente</i></p>	<p><i>Come anno precedente</i></p>

Fig. 5 Definizione fasi e azioni previste per ciascun obiettivo tramite indicatori dotati di requisiti di precisione, completezza, tempestività e misurabilità



6. DAGLI OBIETTIVI GENERALI AGLI OBIETTIVI SPECIFICI

6.1 Obiettivi generali assegnati al personale dirigenziale

Nell'I.R.ASP non è presente attualmente una pluralità di figure dirigenziali; al contrario, tutte le attività sono ricondotte agli Uffici sotto la direzione del Direttore che ne assicura l'azione sia in termini di efficienza che di efficacia.

In linea con gli obiettivi generali istituzionali dell'Ente e al fine di un progressivo adeguamento a modelli gestionali orientati al miglioramento dei servizi offerti all'utenza, l'Ente assegna al Direttore gli obiettivi di seguito elencati, che corrispondono agli obiettivi generali dell'Ente:

- implementazione e sviluppo del settore socio-educativo-assistenziale;
- sostenibilità e miglioramento dell'assetto organizzativo e gestionale dell'Ente;
- implementazione dell'amministrazione del Patrimonio immobiliare;
- implementazione della comunicazione, della trasparenza e delle misure anti-corruzione;
- implementazione finanziamenti dell'Ente;

cui corrispondono i successivi obiettivi specifici:

- implementazione dell'area progettuale e formativa dell'Ente con una diversificazione delle categorie sociali particolarmente svantaggiate cui destinare i servizi dell'Ente;
- istituzione di nuove unità organizzative e gruppi di lavoro per l'ottimizzazione dei processi, nel rispetto dei principi di economicità, trasparenza, efficienza ed efficacia;
- valorizzazione del patrimonio immobiliare dell'Ente;
- miglioramento del sito web istituzionale dell'Ente e attuazione delle misure previste nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;
- sviluppo nuove progettualità e gestione dei fondi regionali relativi a iniziative sociali specifiche;

Tali obiettivi sono soggetti a costante monitoraggio (su base mensile, trimestrale ed annuale) e saranno valutati a chiusura dell'esercizio, su proposta dell'O.I.V. al Consiglio di



Amministrazione, in termini di modalità e tempi di raggiungimento dei risultati attesi, adottando un atto per l'assegnazione degli obiettivi del Direttore. Il sistema di misurazione del raggiungimento degli obiettivi del Direttore verrà approvato con successivo atto del Presidente, su mandato del Consiglio di Amministrazione, all'esito dell'approvazione della relazione programmatica per l'anno corrente, contenente gli obiettivi, e all'approvazione del Piano triennale della *performance* dell'I.R.ASP, previo parere dell'O.I.V.

OBIETTIVI GENERALI	OBIETTIVI SPECIFICI	UFFICI
Implementazione e sviluppo del settore socio-educativo-assistenziale (Peso: 5 pt)	Implementazione dell'area progettuale e formativa dell'Ente con una diversificazione delle categorie sociali particolarmente svantaggiate cui destinare i servizi dell'Ente <i>(Peso sul punteggio attribuito all'obiettivo generale 100%)</i>	Ufficio socio-educativo-assistenziale
Sostenibilità e miglioramento dell'assetto organizzativo e gestionale dell'Ente (Peso: 5 pt)	Istituzione di nuove unità organizzative e gruppi di lavoro per l'ottimizzazione dei processi, nel rispetto dei principi di economicità, trasparenza, efficienza ed efficacia <i>(Peso sul punteggio attribuito all'obiettivo generale 100%)</i>	Ufficio Affari Generali e Risorse Umane
Implementazione dell'amministrazione del Patrimonio immobiliare (Peso: 10 pt)	Valorizzazione del patrimonio immobiliare dell'Ente <i>(Peso sul punteggio attribuito all'obiettivo generale 100%)</i>	Ufficio Patrimonio Ufficio Bilancio
Implementazione della comunicazione, della trasparenza e delle misure anti-corrruzione (Peso: 5 pt)	Miglioramento del sito web istituzionale dell'Ente <i>(Peso sul punteggio attribuito all'obiettivo generale 40%)</i>	Ufficio Affari Generali. e Risorse Umane



	Attuazione delle misure previste nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione <i>(Peso sul punteggio attribuito all'obiettivo generale 60%)</i>	
Implementazione finanziamenti dell'Ente (Peso: 5 pt)	Sviluppo nuove progettualità e gestione dei fondi regionali relativi a iniziative sociali specifiche <i>(Peso sul punteggio attribuito all'obiettivo generale 100%)</i>	Ufficio socio-educativo-assistenziale e Ufficio Bilancio

Fig. 6 Obiettivi specifici assegnati al personale non dirigenziale

Il totale del punteggio attribuito agli obiettivi generali è di 30 punti, suddivisi con attribuzione percentuale sul totale degli obiettivi specifici ad esso riferibili.

Sulla base di quanto stabilito nel Piano della *Performance* di cui al presente documento, in combinato disposto con il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* in fase di approvazione, si potrà procedere all'elaborazione delle valutazioni del personale.

7. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA *PERFORMANCE*

7.1 Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano

Il Piano della *Performance* si può dire che sia formalmente codificato solo dal 2017 secondo quanto previsto dalla delibera CIVIT 112/2010 e la sua redazione è strettamente legata alla implementazione e realizzazione continua del Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza dell'Ente. In particolare, al fine di un monitoraggio continuo della *performance* dell'Ente, risulta particolarmente determinante l'interazione dei 2 Piani sia in ambito di trasparenza, attraverso la continua pubblicazione dei dati sulla sezione dell'Amministrazione trasparente del sito web istituzionale, sia in termini di efficacia relativa alla comunicazione agli stakeholder dei dati dell'amministrazione (i.e. sui pagamenti).

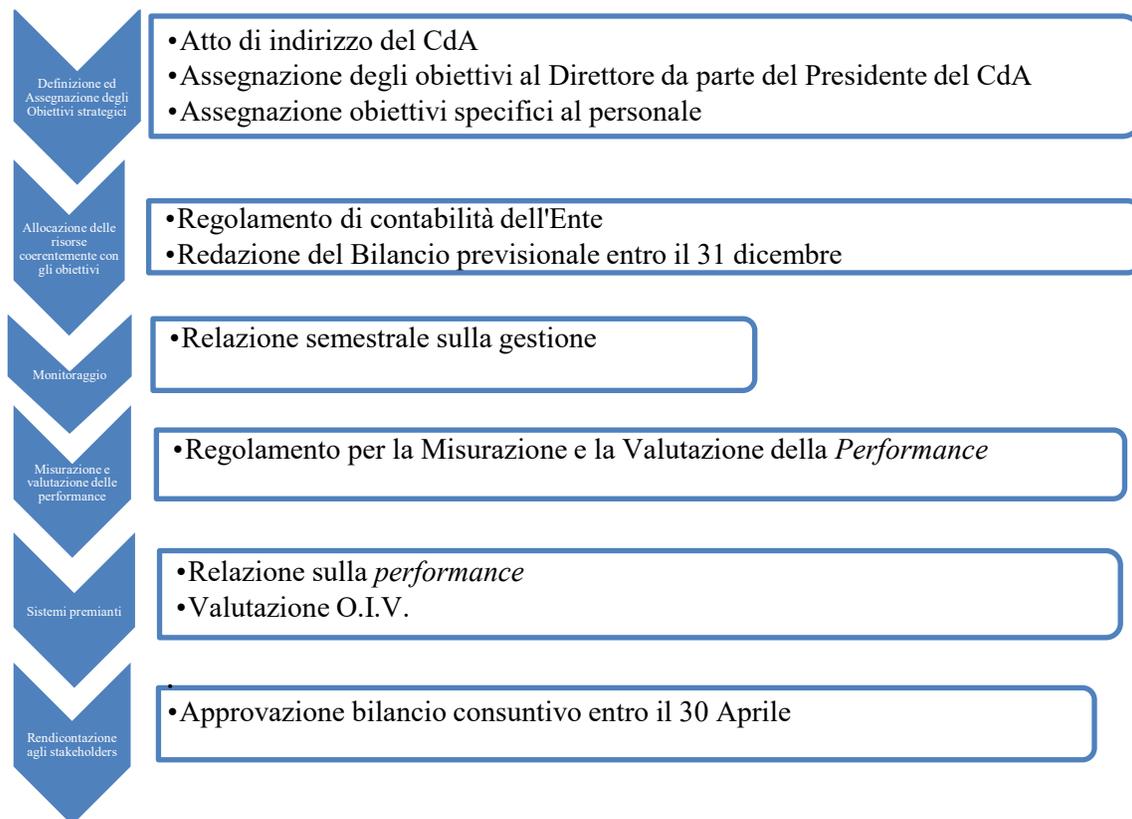


Fig. 7 – Ciclo della performance e le fasi caratterizzanti

Il Piano della *Performance* risulta pertanto elaborato ed implementato a seguito del Bilancio economico annuale e pluriennale di previsione 2022 – 2024 dell’ASP approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione 18 gennaio 2022, n. 6, fatte salve le revisioni che scaturiranno dall’annullamento in autotutela delle determinazioni regionali di cui alla nota del 19 luglio 2021, prot. 626234 nella parte relativa al nulla osta al bilancio consuntivo 2020, tenute presenti le risultanze dell’attività ispettiva disposta dall’amministrazione regionale con Atto di Organizzazione del 10 giugno 2022, n. G07479, nel quale le azioni espresse trovano la corretta ed adeguata copertura finanziaria.



7.2 Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio

Considerando gli obiettivi generali, elencati nel paragrafo 5, è necessario redigere un “buon” sistema di programmazione e controllo. Un “buon” sistema di programmazione e controllo, di solito deve essere composto da:

- **Piano economico**, che raccoglie i costi e i ricavi previsti dalle singole funzioni per l'orizzonte temporale di pianificazione;
- **Piano degli investimenti**, che riporta tutti gli impieghi durevoli di capitale che si prevede di effettuare per raggiungere gli obiettivi programmati;
- **Piano finanziario**, che evidenzia i fabbisogni e le eventuali disponibilità di mezzi finanziari;
- **Piano patrimoniale**, che mette in evidenza le conseguenze della pianificazione sulla struttura del capitale.

Come enunciato al punto precedente si parte dalla definizione degli obiettivi generali al fine di poter redigere un bilancio preventivo, il quale espone le entrate che si prevede di realizzare e le spese che si ipotizza di sostenere. Una volta approvato il bilancio preventivo è necessario che nel corso del periodo amministrativo venga effettuata un’attenta e accurata azione di **monitoraggio** da parte degli organi competenti al fine di prevenire situazioni difficili e consentendo di intervenire con correzioni gestionali per migliorare l'utilizzazione delle risorse. Oltre all’attività di monitoraggio, che risulta essere l’attività di guida e orientamento della gestione che è in grado di assicurare che le risorse economiche ed i fattori produttivi a disposizione dell’Ente siano impiegati in modo efficace ed efficiente, assume rilevanza la Misurazione e Valutazione della *Performance*, posta in primo piano dal D.lgs. 150 del 2009 e s.m.i.

Il “Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*” è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi pubblici e alla crescita della professionalità all’interno della Pubblica Amministrazione; infatti, in un’ottica di miglioramento organizzativo, rende possibile l’attività di acquisizione delle informazioni indispensabili rispetto agli obiettivi di *performance*, verificando attraverso un’analisi puntuale, il grado di conseguimento dei risultati finali delle attività/processi rispetto al valore target inizialmente stabilito.



Concludendo, in ultima istanza, entro il mese di aprile successivo alla chiusura dell'esercizio finanziario, il Consiglio di Amministrazione approva il bilancio consuntivo nel rispetto del principio della chiarezza e della rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale e finanziaria dell'Ente ed il risultato economico dell'esercizio.

7.3 Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione delle *performance*

Il Ciclo della *Performance* potrà essere implementato e migliorato nel triennio attraverso il perseguimento delle seguenti fasi:

- a) Redazione Piano triennale delle *Performance* ed integrazione con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e con il processo di formazione del bilancio;
- b) Testing della metodologia dopo ciascun anno di implementazione;
- c) Introduzione dei correttivi nel Piano.

Nell'ottica di un continuo miglioramento del ciclo di gestione della *performance*, le azioni che si prevedranno nei successivi Piani faranno riferimento ai punti di debolezza che si individueranno a seguito della rendicontazione del presente Piano, oltre alla complessità della gestione in rapporto alle limitate risorse dell'Ente.

Alcune azioni di cui si prevede di realizzare a questo fine sono:

- un continuo miglioramento nella definizione degli obiettivi specifici e degli indicatori ad essi collegati, individuando obiettivi sempre sfidanti volti a garantire un maggiore sforzo comportamentale individuale;
- il mantenimento e il miglioramento di un sistema integrato che consenta l'analisi degli indicatori obiettivo, attraverso schede di assegnazione/valutazione;
- l'implementazione dei sistemi automatizzati/procedurali che consentano la progressiva riduzione dell'errore umano al fine di implementare la *performance* individuale spersonalizzandola dalla corretta applicazione di una procedura e spostando l'attenzione sul risultato.

In applicazione del presente Piano, sarà possibile stabilire le modalità di erogazione delle produttività al personale dipendente sulla base della valutazione delle *performance* individuali e nei



limiti di spesa previsti dall'attuale Bilancio Economico pluriennale di Previsione.