

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

N. 64 DEL - 4 SET. 2018

OGGETTO: Piano della Performance – Obiettivi strategici e operativi – Anno 2018 e Relazione sulle performance anno 2017.

L'anno duemiladiciotto, il giorno quattro (04) del mese di settembre, alle ore 14.30 presso la sede dell'Azienda in Napoli alla Via Don Bosco n. 7, convocato nei modi di legge, si è riunito il Consiglio d'Amministrazione, nominato con Decreto Dirigenziale della Giunta Regionale della Campania n.178 del 15.11.2017, nelle persone di:

1) Presidente	Maria Patrizia STASI	Presente
2) Vice Presidente	Rosario BIANCO	Presente
3) Consigliere	Clelia CASTELLANO	Presente
4) Consigliere	Marco MUSELLA	Assente
5) Consigliere	Dario OROPALLO	Presente

Riconosciuta valida l'adunanza, essendo legale il numero degli intervenuti, ed alla stregua dell'istruttoria compiuta dagli uffici, il C.d.A.

Premesso:

- *che lo scopo primario dell'Ente è l'assistenza ai minori che necessitano di essere istruiti, educati, assistiti e che tale funzione viene svolta anche attraverso la realizzazione di progetti individuali o collettivi, così come previsto dallo Statuto e dai Regolamenti;*
- *che nell'ambito della riforma della Pubblica Amministrazione, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici dei servizi resi, con il d.lgs. 27.10.2009, n.150 e ss.mm.e ii., è stato introdotto il concetto di misurazione, valutazione e trasparenza della Performance e l'obbligo da parte delle amministrazioni di redigere*

un documento programmatico triennale, denominato Piano della Performance, in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, nel quale sono individuati gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi che sono assegnati dagli organi di indirizzo politico amministrativo;

- che tale documento prevede espliciti riferimenti all'adozione del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza ed al Sistema di misurazione e valutazione della Performance sia dei risultati raggiunti dall'amministrazione sia della performance individuale di ciascuno dei dipendenti;*
- che con delibera n.76 del 14.10.2015 si è approvato il Sistema di valutazione del personale e, con delibera n. 52 del 25.10.2017 è stato approvato il Piano Integrato della Performance 2017 contenente: il Piano delle Performance, gli standard di qualità dei servizi e il Sistema di misurazione e valutazione della performance, atti di programmazione obbligatori per le Pubbliche Amministrazioni che, nell'insieme costituiscono il Ciclo della performance integrata, indicati nella delibera ANAC n.6/2013, utilizzando lo strumento delle linee ordinarie di attività (LOA), individuando le competenze dei singoli uffici, indicando l'utilizzo delle risorse umane a disposizione finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi offerti, all'ampliamento delle competenze;*
- che i contenuti del Piano della Performance individuati nelle specifiche schede LOA per l'anno 2018, saranno compilate entro il 15 dicembre 2018 al fine di consentire la valutazione delle attività ordinarie svolte;*

Considerato:

- che nel corso dell'anno 2018, alla luce del passaggio di indirizzo politico e di gestione amministrativa, si rende necessario individuare diversi percorsi lavorativi e nuovi obiettivi operativi al fine di sviluppare condizioni ed opportunità in grado di riequilibrare il deficit strutturale di bilancio e, allo stesso tempo, garantire livelli adeguati di assistenza per l'utenza;*
- che allo stato è necessario definire gli obiettivi per l'anno 2018 onde adottare i successivi atti per la loro realizzazione, sovrintendere all'attuazione degli stessi e valutare l'operato e l'apporto individuale dei dipendenti alla luce dei compiti ad essi affidati;*

- *che si ritiene di individuare nella modifica dell'assetto organizzativo, nella diversa modalità gestionale e di management, nella ripresa finanziaria e nel riequilibrio di bilancio, gli obiettivi strategici dell'Azienda per il triennio 2018-2020;*
- *che pertanto occorre individuare, per il solo anno 2018, i seguenti obiettivi operativi:*
AREA SERVIZI SOCIALI:
 - a) pianificare, progettare, organizzare e monitorare le attività progettuali;*
 - b) pianificare, organizzare e monitorare i laboratori programmati;**AREA AMMINISTRATIVA:*
 - c) applicazione del D.lgs. 50/2016 e miglioramento delle procedure di gara;**AREA SERVIZI SOCIALI E AREA AMMINISTRATIVA:*
 - d) evento Primavera a Bagnoli;*
 - e) analisi, controllo delle attività di patrocinio;*
 - f) applicazione del PTPCT e progressivo allineamento agli obblighi normativi previsti dal D.lgs. 9716;*
 - g) compilazione schede Loa nei tempi previsti;*
- *che per la realizzazione degli obiettivi operativi è necessario l'impegno organizzativo del personale sia dell'Area Amministrativa che dell'Area Politiche sociali e che ciascuno dei dipendenti partecipi anche a gruppi di lavoro appositamente costituiti;*

Ritenuto:

- *che occorre demandare ai contenuti del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le modalità, i criteri e la individuazione delle risorse economiche per garantire le premialità previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di categoria;*

Visto:

- *il d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.e ii.;*
- *la L. 190/2012;*
- *il d.lgs. n. 33/2013;*
- *il d.lgs. n. 196/2003;*
- *la L. 114/2014;*

- le delibere commissariali richiamate;
- il CCNL e il CCDI Regioni AA.LL.

il C.d.A., per tutte le motivazioni innanzi espresse, e che qui si intendono integralmente riportate, ai sensi dell'art. 8.6 dello Statuto, con voto palese e per alzata di mano, all'unanimità dei presenti, nessun voto contrario, nessun voto astenuto

DELIBERA

1) di approvare per l'anno 2018:

- il Piano Integrato della Performance indicato nelle specifiche schede LOA;
- i seguenti obiettivi strategici:
 - modifica dell'assetto organizzativo;
 - diversa modalità gestionale e di management;
 - ripresa finanziaria e riequilibrio di bilancio;
- i seguenti obiettivi operativi:

AREA SERVIZI SOCIALI:

- a) pianificare, progettare, organizzare e monitorare le attività progettuali;
- b) pianificare, organizzare e monitorare i laboratori programmati;

AREA AMMINISTRATIVA:

- c) applicazione del D.lgs. 50/2016 e miglioramento delle procedure di gara;

AREA SERVIZI SOCIALI E AREA AMMINISTRATIVA:

- d) evento "Primavera a Bagnoli";
- e) analisi, controllo delle attività di patrocinio;
- f) applicazione del PTPC e progressivo allineamento agli obblighi normativi previsti dal D.lgs. 97/16;
- g) compilazione schede LoA nei tempi previsti;

2) di prevedere che per la realizzazione degli obiettivi operativi è necessario l'impegno organizzativo del personale sia dell'Area Amministrativa che dell'Area Politiche sociali e che ciascuno dei dipendenti partecipi alla realizzazione degli obiettivi secondo le indicazioni della scheda 1 del Sistema di misurazione e che sia valutato mediante le schede 3 e 4 appositamente rivisitate, approvate con delibera n.76 del 14 ottobre 2015;

- 3) di confermare al Nucleo di Valutazione l'attività di monitoraggio delle attività mediante l'utilizzo della scheda 2 del Sistema e i compiti di valutazione del personale, come indicato nella delibera n.76 del 14 ottobre 2015;
- 4) di approvare la relazione sulla performance relativa all'anno 2017, di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009;
- 5) di procedere alla pubblicazione della presente deliberazione all'Albo Pretorio on line dell'Azienda per quindici giorni consecutivi;
- 6) di inviare la presente delibera al Nucleo di Valutazione, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, al personale, agli uffici competenti, per garantire lo svolgimento dei compiti ad esso affidati e al Responsabile della pubblicazione.

Visto l'assenza della figura del Direttore Generale, il Responsabile Amministrativo f.f., per quanto concerne la regolarità contabile, esprime il seguente parere:

☐ FAVOREVOLE

☐ NON FAVOREVOLE

ed ATTESA che la spesa di € _____ trova copertura finanziaria sul/i relativo/i stanziamento/i di bilancio, come de prospetto che segue:

Cap. _____ - Art. _____	Competenza ☐	Residui ☐
Somma stanziata	€.	_____
Variazioni in aumento	€.	_____
Variazioni in diminuzione	€.	_____
Impegni precedenti	€.	_____
Disponibilità	€.	_____
Presente impegno	€.	_____
Disponibilità residua	€.	_____

Il Responsabile Amministrativo f.f.
Dott.ssa Pasqualina Mignano

PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO

☐ FAVOREVOLE

☐ NON FAVOREVOLE

Data _____

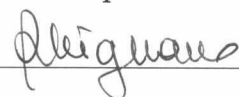
Il Responsabile _____

Il presente atto viene così sottoscritto

La Presidente del C.d.A.
Dott.ssa Maria Patrizia Stasi



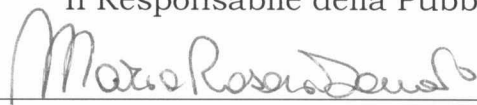
Il Responsabile Amm.vo f.f.
Dott.ssa Pasqualina Mignano



REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Il Responsabile della Pubblicazione certifica che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on line sul sito www.fbnaì.it della Fondazione Banco di Napoli - Azienda Pubblica di Servizi per l'Assistenza all'Infanzia il - 7 SET. 2018 ove resterà esposta per 15 giorni consecutivi (art. 23 - comma 6 - Regolamento Regione Campania 22.2.2013 n. 2 e s.m.i.).
Napoli - 7 SET. 2018

Il Responsabile della Pubblicazione





Allegato delibera performance 2018

Relazione ai sensi dell'art. 10 D.lgs. 150/2009 e s.m.e i.- Anno 2017

Allegato n. 1
alla deliberazione/determinazione
n. 64 del 4 SET. 2018
pag. 3

Introduzione

L'Amministrazione della Azienda ha proceduto all'approvazione della delibera commissariale n.35 del 12 giugno 2017, contenente gli obiettivi strategici ed operativi, assegnando ai dipendenti il compito di strutturare le nuove schede L.O.A e di compilarne le parti di competenza, al fine di consentire la valutazione della performance realizzata.

Con deliberazione commissariale n. 52 del 25 ottobre 2017 a firma del Commissario Paola Parente, l'Azienda ha approvato il Piano Integrato della Performance, ai sensi della Delibera ANAC n.6/2013 contenente: il Piano della Performance, il Programma della trasparenza e dell'integrità, gli standard di qualità dei servizi e il Sistema di misurazione e di valutazione della performance, atti di programmazione che, nell'insieme, costituiscono il Ciclo della performance integrata.

Il Nucleo di Valutazione della Fondazione, costituito con delibera commissariale n. 24 del 3 maggio 2017, successivamente integrata con delibera n. 40 del 17 luglio 2017, nelle relazioni del primo e secondo semestre, ha verificato l'andamento della performance, la sua realizzazione valutando i risultati deducibili dalla compilazione delle schede LOA, dal monitoraggio svolto sul campo, anche al fine di misurare le prestazioni del personale.

Alla data del 31 dicembre si è quindi, formalmente concluso, il Ciclo di gestione della performance integrata con la compilazione delle trentotto (38) schede LOA che rappresentano, di fatto, il contenuto del Piano.

1) L'andamento della Performance

La nomina del Consiglio di Amministrazione, in sostituzione della gestione commissariale avvenuta nel mese di novembre, ha determinato un naturale incremento di attività, a partire dall'organizzazione degli atti gestionali, la modifica degli schemi deliberativi, l'individuazione delle responsabilità amministrative, alla luce del perdurare dell'assenza della figura del Direttore Generale e del contemporaneo pensionamento del Responsabile dell'area amministrativa.

In merito ai contenuti delle schede si evidenzia che il lavoro effettuato sarà utile nel corso dell'anno 2018, al fine di utilizzare le schede LOA quale strumento ordinario di gestione dell'attività lavorativa quotidiana e non essere vissuto come inutile adempimento burocratico, finalizzato a garantire la distribuzione dei compensi premianti, erogati in ottemperanza dei dispositivi di cui al Sistema di valutazione del personale, approvato con delibera commissariale n.76 del 14 ottobre 2015, e del CCDI 2016.

L'analisi dettagliata dei contenuti delle 38 schede del Piano Integrato della Performance, è riportata nelle due relazioni del primo e secondo semestre, ai sensi dell'art. 14 D.lgs. 150/2009 e s. m. e i. , prodotte dal Nucleo di Valutazione.

Le schede L.O.A compilate evidenziano la presenza di uno squilibrio tra il complesso delle attività proprie dell'Area Amministrativa e quelle dei Servizi sociali, nelle quali risultano bloccate una serie di iniziative a causa della crisi di bilancio in essere dovuta alla mancata soluzione della problematica dell'area ex Nato di Bagnoli.

2) Gli obblighi sindacali

Il CCDI - Biennio normativo 2015-2016 - anno economico 2016, approvato con delibera commissariale n. 54 del 29 luglio 2016, è stato applicato utilizzando il fondo destinato a compensare le attività legate agli incentivi della produttività collegata ad obiettivi per il personale appartenente alle categorie B e C, e a retribuire le indennità di posizione e di risultato, prelevando dal fondo indicato al punto f) del CCDI, del personale con incarico di posizione organizzativa e di posizione organizzativa di Alta Professionalità.

3) Il percorso valutativo

Con l'approvazione della delibera n.45 del 9 maggio 2018, l'amministrazione dell'Azienda, acquisiti i dati prodotti dal Nucleo di Valutazione relativi alla documentazione sopra richiamata, ha espresso parere positivo rispetto alla realizzazione degli obiettivi indicati nella delibera n. 35 del 12 giugno 2017.

La compilazione della scheda di valutazione n.3 relativa al personale di categoria D e della scheda n.4 per il personale di categoria B e C, previste dal Sistema di Valutazione e l'assegnazione dei punteggi è avvenuta tenendo conto della conoscenza del Nucleo sia del livello della performance intesa come lavoro prodotto, che dei comportamenti organizzativi individuali.

Il criterio usato per la valutazione si è basato sullo stato di conseguimento della performance organizzativa realizzata sia per la performance ordinaria che per gli obiettivi operativi.

Considerata positivamente la performance prodotta si è provveduto ad assegnare a tutto il personale il punteggio massimo previsto dalle schede e a differenziare i punteggi della performance individuale, tenendo conto del diverso apporto offerto dal singolo dipendente per i comportamenti che fanno riferimento ai descrittori: Organizzativi, Relazionali, Realizzativi, Professionali, Innovativi e Gestionali, dove è stato valutato l'indice di presenza, l'apporto individuale lavorativo, la partecipazione e il contributo offerto nel lavoro, riguardo alla puntualità, tempestività e completezza nella compilazione delle schede LOA.

Nonostante la valutazione sulla performance organizzativa, nessun dipendente di categoria C ha raggiunto il massimo della valutazione e la percentuale di scostamento dai valori massimi è dello 0,9% con un indice di differenziazione del 7,7%.

Per le categorie D, la valutazione ha tenuto conto di una sostanziale conferma delle attività per quanto attiene la tipologia, il carico di lavoro e le prestazioni rese sia sul versante della Performance organizzativa che rispetto al livello di impegno e di apporto individuale di ogni singolo dipendente.

Il Presidente del C.d.A.

