

PIANO DELLA PERFORMANCE

TRIENNIO 2021-2023

Rev. 25.01.21

*Proposta approvata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 5 di reg., del 25.01.21 ,
esecutiva, in riferimento a quanto previsto con il Regolamento della Performance, approvato con
deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 27, del 01/10/2018*

INTRODUZIONE.

Il presente Piano della Performance è valevole per il triennio 2021-2023 e rappresenta la concretizzazione di quanto previsto, in riferimento alla misurazione e alla valutazione della Performance dallo specifico Regolamento approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 27, del 01/10/2018.

Oltre a tale adempimento, l'Ente è anche tenuto al rispetto dei requisiti afferenti a quanto previsto dalla Regione Veneto con la Legge 22/2002, in riferimento all'Autorizzazione all'esercizio e all'Accreditamento istituzionale; per gestire in modo sistemico tali requisiti, l'Ente mira a sviluppare un autonomo Sistema Qualità, che definisca gli obiettivi strategici ed un Prospetto annuale dei risultati attesi, in grado di inglobare anche gli standard presenti nella Carta dei Servizi. Con propria Deliberazione, il Consiglio di Amministrazione mira ad adottare e ad aggiornare formalmente il Sistema Qualità, del quale il Segretario-Direttore provvede a nominare il Responsabile Gestione Qualità.

L'Ente adotta per il proprio personale dipendente il CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie Locali, per cui annualmente provvede alla costituzione del Fondo Incentivante, sia per la parte stabile, che per la parte variabile.

Per ogni anno del triennio, con il presente Piano si adotta l'entità delle risorse massime variabili residue, collegabili alla gestione del Fondo come definito annualmente.

Con il Regolamento di amministrazione e di organizzazione degli uffici e dei servizi, l'obiettivo primario è quello di perseguire l'organizzazione e la gestione dell'Ente avendo dei precisi centri di responsabilità e di costo, cui attribuire le risorse e i risultati da raggiungere, valevoli per tutte le diverse figure professionali operanti nella Struttura.

POLITICA PER LA QUALITA'.

L'Istituzione Comunale Casa di Riposo "A. Penasa" di Valli del Pasubio (VI), nell'erogazione dei suoi servizi agli Ospiti e ai loro Familiari mira a definire gli obiettivi fondamentali di Qualità, cui orientare l'erogazione delle sue diverse tipologie di servizi, avendo come scopo primario il perseguimento, all'interno dell'Ente, dell'obiettivo generale di **"offrire un'assistenza personalizzata, flessibile ed il più possibile adeguata alle diverse esigenze delle persone ospitate"**, promuovendo una cultura della Qualità mirata al miglioramento continuo dei servizi erogati, configurabile non solo in riferimento a quanto previsto dal sistema di autorizzazione e di accreditamento regionale, ma anche in riferimento a quanto previsto dalla Normativa internazionale UNI EN ISO 9001:2015, valevole per la certificazione dei Sistemi di Gestione della Qualità nelle Organizzazioni.

PROSPETTO DEI RISULTATI ATTESI, riguardanti tutte le figure professionali operanti nell'Ente.

In riferimento all'obiettivo strategico, per il triennio 2021-2023, il presente Piano della Performance mira alla definizione e alla condivisione annuale del Prospetto dei risultati attesi, da elaborarsi a cura del Direttore, con il contributo di tutte le figure professionali operanti nell'Ente, in grado di inglobare:

- gli standard da inserire nella Carta dei Servizi dell'Ente e da comunicare ai clienti del Centro Servizi, oltre che agli organi istituzionali preposti;
- gli obiettivi assegnabili alle varie figure professionali operanti nell'Ente, al fine di precisare le specifiche responsabilità di ciascuno.

Tutti i risultati attesi mirano ad essere la risultante di un'analisi preventiva con tutti i ruoli interessati, nell'ambito di appositi incontri, con la partecipazione di ogni ruolo professionale, sostenuta da una capillare azione di formazione e informazione, come annualmente precisata con il Piano della Formazione.

**VERIFICA DEI RISULTATI ATTESI E PREMIALITA’
CONNESSA ALLA PARTE VARIABILE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE
2021-2022-2023.**

Al termine di ogni anno ed anche in itinere, tutti i possibili risultati attesi saranno oggetto di una valutazione del grado di realistico raggiungimento, sia complessivo, che per Area, che per singola figura professionale, al fine di stimare con pertinente attendibilità il Prospetto dei risultati da proporre per lo specifico anno successivo, con valenza premiante.

Sulla base di siffatte premesse, ai fini della premialità per il triennio 2021-2023, da erogarsi a consuntivo, si mira all’adozione dei seguenti due criteri, ciascuno dei quali avente un peso diverso in merito alla prevista premialità annuale, come determinata dalla parte variabile residua del Fondo dell’anno di riferimento:

1. 80% in riferimento alla performance individuale: la valutazione viene riferita alla scheda approvata nel 2009;
2. 20% in riferimento alla performance organizzativa: il grado di raggiungimento dei risultati definiti con il Prospetto dei Risultati attesi per gli anni 2021, 2022 e 2023, valevoli per tutte le figure professionali operanti nell’Ente, al netto di un’adeguata valutazione delle Non Conformità oggettivamente non imputabili ai soggetti responsabili;

Gli obiettivi assegnati al Segretario Direttore vengono definiti con diverso provvedimento;

I titolari di indennità di responsabilità hanno ulteriori propri obiettivi ai fini dell’erogazione della loro specifica indennità, come definita dal Contratto Decentrato Integrativo vigente e come finanziata dal Fondo dell’anno di riferimento;

I turnisti hanno specifiche valorizzazioni economiche, finanziate con il Fondo dell’anno di riferimento, ai fini della premialità in caso di rientro in servizio dal turno di riposo e in caso di cambio turno richiesto dall’Ente per esigenze di servizio, come definite dal Contratto Decentrato Integrativo vigente;

Ai fini dell’attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, nella misura concordata in delegazione trattante, esse saranno possibili solo ai dipendenti che nel triennio antecedente la potenziale attribuzione avranno ottenuto una percentuale uguale o superiore al **70%** del risultato massimo possibile, con i criteri adottati per ciascun anno.

**COMUNICAZIONE DEI RISULTATI
AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.**

Con le cadenze previste dalla procedura Riesame della Direzione, con il Prospetto dei risultati attesi, ed in ogni altro momento ritenuto necessario, il Direttore darà comunicazione dell’esito registrato al Consiglio di Amministrazione, quale titolare del controllo strategico dell’Ente.