



Relazione sulla performance anno 2023

**Allegato A delibera n.11 del 28/06/2024
dell'Amministratore Unico**

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

Ai sensi del comma 1, lettera *b*, art.10 del D.lg. 150/2009 le amministrazioni pubbliche devono adottare un documento denominato **Relazione sulla Performance**.

Tale documento deve evidenziare, 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.

La Relazione sulle Performance rappresenta quindi lo strumento attraverso il quale la pubblica amministrazione rileva i risultati conseguiti nel corso dell'esercizio finanziario precedente, concludendo in tal senso il ciclo di gestione della performance.

Il documento, predisposto dal Direttore generale, con l'ausilio del Direttore Area amministrativa, dopo l'approvazione da parte dell'Amministratore Unico, è soggetto a validazione da parte del Nucleo di Valutazione e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente, nella sezione denominata "Amministrazione trasparente".

Con la presente relazione verranno illustrati i risultati organizzativi complessivi dell'Azienda, le attività gestionali delle singole Aree e i risultati individuali raggiunti nel corso dell'anno 2023. I parametri di riferimento sono gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi, adottati nella sezione "performance" del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) 2023/2025.

Per l'elaborazione della presente relazione sono stati utilizzati i dati utilizzati a consuntivo per la compilazione di:

- la relazione sulla gestione e il bilancio sociale (allegati al bilancio di esercizio 2023)

Indice generale

1. Sintesi delle informazioni di interesse generale, per i cittadini e gli altri stakeholder esterni.....	3
1.1 L'evoluzione dei servizi gestiti dall'Asp.....	3
1.2 Il contesto esterno di riferimento.....	5
1.3 L'amministrazione.....	5
1.4 I risultati raggiunti.....	12
2. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti.....	17
2.1 Albero della <i>performance</i>	18
2.2 Obiettivi assegnati per l'anno 2023.....	18
3. Risorse, efficienza ed economicità.....	27
4. Valutazioni e considerazioni conclusive.....	30

1. Sintesi delle informazioni di interesse generale, per i cittadini e gli altri stakeholder esterni

L'Asp dei Comuni della Bassa Romagna si è costituita il 01/02/2008 con delibera di Giunta regionale n. 92 del 26/1/2008 in seguito alla fusione di otto IPAB, enti di antica istituzione nel territorio del distretto di Lugo e di qualificata attività nell'ambito assistenziale, sociale e socio-sanitario, nei confronti di anziani, disabili e minori.

In questa esperienza più che decennale rispettando i principi fondativi delle ex IPAB, l'Asp ha perseguito la gestione dei servizi socio-sanitari per anziani, transitando attraverso il percorso dell'accreditamento, che ha comportato una rilevante riduzione dei servizi gestiti, lasciando spazio per la promozione e realizzazione di ulteriori interventi ed attività inerenti nuovi bisogni individuati nell'ambito della programmazione locale.

Si può senz'altro dire che l'Asp ha dimostrato la propria capacità evolutiva sia nella gestione di progetti innovativi rivolti ai propri utenti tradizionali quali ad esempio un laboratorio socio occupazionale per disabili o due centri di riattivazione cognitiva e relazionale di carattere psicosociale rivolti agli anziani a domicilio, sia sostenendo sfide più complesse come la gestione del servizio di accoglienza rivolto a stranieri richiedenti protezione internazionale, nel territorio della Bassa Romagna, cessata nel corso del 2019.

Un percorso che complessivamente ha reso necessario una continua evoluzione sia sotto il profilo organizzativo, con l'assunzione di nuovi servizi o la perdita di altri, la politica di gestione del personale, il consolidamento dei rapporti con le comunità locali, che quello economico, con il raggiungimento costante di risultati economici positivi associati a politiche di contenimento delle tariffe legate ai servizi.

Il consolidamento economico finanziario e soprattutto organizzativo, raggiunto in questi anni pone questa Azienda in grado di assolvere nuovi compiti ed assumere nuove responsabilità nel sistema di welfare territoriale oltre che di essere in grado di affrontare periodi storici così complessi come quelli appena superati, caratterizzati dalla grave pandemia Covid-19 e dalla crisi energetica del 2022.

1.1 L'evoluzione dei servizi gestiti dall'Asp

L'attività principale dell'Asp, in continuità con le ex Ipab, è la gestione diretta dei servizi residenziali e semi-residenziali per anziani e disabili. Si tratta di servizi che sono stati oggetto di un rilevante intervento di riordino a carattere regionale, infatti a partire dal 2012 sono stati coinvolti nel percorso di accreditamento disciplinato dalla Regione Emilia Romagna con la DGR 514/2009 (successivamente integrata con le DGR 390/211. 1899/2012, 715/2015, 664/2017, 1047/2017), al fine di innovare il sistema di welfare favorendo una maggiore coerenza con il sistema complessivo di regolamentazione e programmazione del sistema integrato di servizi sociali e sanitari.

Superato un periodo transitorio di tre anni, nel 2015 ha preso avvio l'accreditamento definitivo dei servizi socio-sanitari che devono assicurare un "modello organizzativo" complessivamente e unitariamente prodotto da un unico "soggetto" (pubblico o privato che esso sia), in modo che venga garantita una responsabilità gestionale unitaria e complessiva, che comprende: la responsabilità dell'intero processo assistenziale, la disponibilità delle risorse umane e la dipendenza funzionale degli operatori.

A tal fine sulla base delle scelte effettuate dai Comuni del territorio, i servizi sono stati assegnati in gestione all'Asp e alle cooperative sociali a cui l'Asp li aveva precedente appaltati. Il passaggio ha comportato una riduzione delle strutture socio-sanitarie gestite dall'Asp, con conseguente riorganizzazione e trasferimento del personale verso le sedi rimaste in gestione all'Asp stessa.

Superata tale fase di assestamento, dimostrando di saper adattarsi alle richieste più innovative in ambito di gestione dei servizi alla persona, l'Asp è stata individuata dai Comuni soci quale "Gestore" del servizio di accoglienza di cittadini stranieri richiedenti protezione internazionale e gestione dei servizi connessi. Questa esperienza si è conclusa nell'anno 2019 con la scadenza della convenzione con la prefettura di Ravenna.

In area dei servizi agli anziani nel 2019 è stata avviata una Comunità Alloggio a Lugo in prossimità della Cra Sassoli con la quale condivide servizi alberghieri e sanitari.

Dal 2020 l'attività dell'Asp rivolta ad una popolazione anziana, è stata duramente colpita dalla pandemia mondiale, per i servizi residenziali per la difficoltà a gestire i distanziamenti e gli isolamenti delle persone fragili e per i servizi semi-residenziali completamente sospesi. Il percorso per riprendere una gestione

ordinaria, ha richiesto alcuni anni, proprio per tutelare la fragilità degli utenti. Il 2023 è stato il primo anno che ha visto una complessiva ripresa delle % di coperture dei posti letto pre-covid, e la riapertura dei servizi semi-residenziali.

Alla data del 31 dicembre 2023 i servizi erogati in gestione diretta sono i seguenti

GESTIONE SERVIZI RESIDENZIALI E SEMI-RESIDENZIALI PER ANZIANI E DISABILI			
SERVIZI RESIDENZIALI	n. posti accreditati	n. posti autorizzati (non accreditati)	Totale
CASA RESIDENZA ANZIANI	195	16	211
CASA RESIDENZA ANZIANI (posti temporanei ex RSA)	16		16
COMUNITÀ ALLOGGIO		39	39
APPARTAMENTI PROTETTI		12	12
CENTRO RESIDENZIALE DISABILI	5		5
SERVIZI SEMI RESIDENZIALI	n. posti accreditati	n. posti autorizzati (non accreditati)	
CENTRO DIURNO	15	30	45
CENTRO SOCIO OCCUPAZIONALE		11	11
ALTRI SERVIZI			
GESTIONE FARMACIA -attività commerciale			1

1.2 Il contesto esterno di riferimento

Sulla base di un'analisi generalmente condivisa che vede l'invecchiamento della popolazione strettamente connesso all'aumento delle patologie cronico-degenerative, il sistema di welfare nazionale e regionale ha cominciato a porsi in modo sempre più stringente il tema delle scelte di fondo da operare.

Le condizioni di cronicità infatti, se non adeguatamente gestite, richiederanno nei prossimi anni un assorbimento di risorse tale da generare rilevanti problemi di sostenibilità economica, non solo per il sistema pubblico, ma anche per i bilanci personali e familiari.

Centrale nella programmazione di tali settori di attività è il Piano nazionale per la non autosufficienza, relativo al triennio 2022-2024 (PNNA) che costituisce l'atto di programmazione nazionale delle risorse afferenti al Fondo per la non autosufficienza, ed individua, nei limiti delle risorse, lo sviluppo degli interventi ai fini della graduale attuazione dei livelli essenziali delle prestazioni sociali (LEPS).

La realizzazione del piano prevede una ampia competenza regionale, infatti le Regioni partecipano alla Rete di protezione e dell'inclusione sociale, nell'ambito della formulazione di analisi e proposte per la definizione del Piano per la Non Autosufficienza. Ogni Regione poi adotta il piano regionale per la non autosufficienza ovvero l'atto di programmazione regionale che, nel rispetto dei modelli organizzativi regionali, programma gli interventi finalizzati alla realizzazione del Piano Nazionale per la Non Autosufficienza.

Nella Regione Emilia Romagna, completato il percorso di consultazione e partecipazione, si va verso l'adozione del nuovo Piano sociale e sanitario regionale, che comprende tra l'altro l'analisi delle prospettive future per le politiche e servizi per la popolazione anziana.

In questo panorama si inserisce la riforma della legge per la non autosufficienza, prevista dal PNRR, concretizzatasi nell'approvazione della legge delega n. 33 del 23/03/2023, a cui faranno seguiti i decreti attuativi che costituiranno l'ossatura del nuovo sistema di welfare nazionale e che ispireranno i successivi provvedimenti di carattere locale. È recentissima la notizia che il Consiglio dei Ministri, ha recentemente approvato, in esame preliminare, un decreto legislativo volto a implementare politiche in favore delle persone anziane.

Il completamento delle riforme anzidette, indirizzeranno le programmazioni a livello locale, dove dovranno essere realizzati gli interventi in grado di assicurare gli obiettivi di riordino dell'insieme di servizi rivolti alle persone non autosufficienti.

In questo contesto a livello regionale si inserisce la revisione della disciplina dell'accreditamento socio sanitario che riguarda tra l'altro, le case residenza per anziani e i centri diurni assistenziali per anziani, servizi che concorrono alla realizzazione dei livelli essenziali di assistenza.

A distanza di quasi quindici anni dalla sua adozione (DGR 514/2009 e s.m.i.), sono intervenute modifiche normative a livello nazionale, in particolare sugli articoli 8 quater e 8 quinquies del D.lgs. 502/1992, che richiedono l'adeguamento delle procedure. I primi materiali relativi all'innovazione del sistema di accreditamento, prevedono una disciplina organica e definitiva, che riscrive il processo di accreditamento dei servizi sociosanitari, adeguandolo alle nuove norme. In un quadro generale di continuità della disciplina precedente, non mancano previsioni di modifiche nelle procedure, requisiti e parametri.

1.3 L'amministrazione

Gli Organi dell'Asp

Sulla base di quanto stabilito dalla disciplina regionale in materia di Aziende pubbliche di Servizio alla persona e di quanto previsto dal vigente Statuto, sono organi dell'Azienda:

- l'Assemblea dei soci,
- l'Amministratore Unico
- l'Organo di revisione contabile.

L'Assemblea dei soci è composta dai Sindaci dei nove Comuni che costituiscono l'Unione dei Comuni della Bassa Romagna e precisamente: :

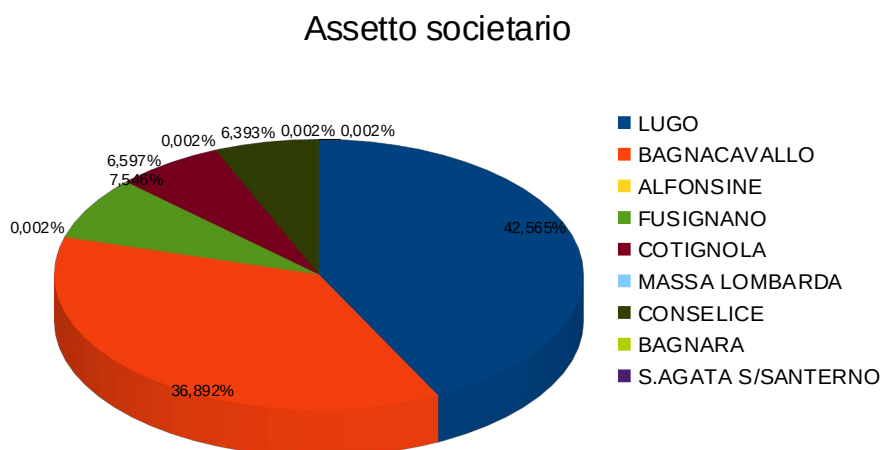
Comune di Lugo

Comune di Bagnacavallo
 Comune di S.Agata sul Santerno
 Comune di Massa Lombarda
 Comune di Fusignano
 Comune di Cotignola
 Comune di Bagnara
 Comune di Conselice
 Comune di Alfonsine

Attraverso specifica convenzione stipulata alla vigilia della costituzione dell'Asp ed allo scopo di favorire congiuntamente la realizzazione del locale sistema integrato di interventi e servizi sociali, i Comuni hanno convenuto di individuare le seguenti quote di partecipazione, modificate rispetto alle quote originarie in seguito dell'aggiornamento del valore dei servizi conferiti per la fuoriuscita dei servizi accreditati di Cotignola, Fusignano, Lugo (San Domenico), Massa Lombarda e Alfonsine e del patrimonio del Comune di Massa Lombarda e Alfonsine, restituito ai Comuni stessi.

NUOVO ASSETTO SOCIETARIO A SEGUITO DELLA RIDUZIONE DEL VALORE DEI SERVIZI CONFERITI PER EFFETTO DELL'ACCREDITAMENTO DEFINITIVO A FAVORE DI SOGGETTI TERZI						
COMUNE	PATRIMONIO	40% PATRIMONIO	SERVIZI CONF	60% SERV. CONF	TOTALE IN €	QUOTA IN %
LUGO	26.557.309,14	10.622.923,66	3.346.705,30	2.008.023,18	12.630.946,84	42,565%
BAGNACAVALLLO	20.216.966,30	8.086.786,52	4.767.799,00	2.860.679,40	10.947.465,92	36,892%
ALFONSINE	0,00	0,00	1.000,00	600,00	600,00	0,002%
FUSIGNANO	5.597.755,00	2.239.102,00	0,00	0,00	2.239.102,00	7,546%
COTIGNOLA	4.893.751,24	1.957.500,50	0,00	0,00	1.957.500,50	6,597%
MASSA LOMBARDA	0,00	0,00	1.000,00	600,00	600,00	0,002%
CONSELICE	3.121.719,00	1.248.687,60	1.080.726,73	648.436,04	1.897.123,64	6,393%
BAGNARA	0,00	0,00	1.000,00	600,00	600,00	0,002%
S.AGATA S/SANTERNO	0,00	0,00	1.000,00	600,00	600,00	0,002%
TOTALE	60.387.500,68	24.155.000,27	9.199.231,03	5.519.538,62	29.674.538,89	100,000%

Rappresentazione grafica della compagine societaria dal 01 gennaio 2016



L'Assemblea dei soci è l'organo di indirizzo e di vigilanza sull'attività dell'Azienda e svolge in particolare le seguenti funzioni:

- definisce gli indirizzi generali dell'Azienda;
- nomina i componenti del Consiglio di amministrazione;
- indica alla Regione una terna per la nomina del revisore unico oppure nomina 2 revisori nel caso in cui il bilancio dell'Azienda sia pari o superiore ad € 30.000.000;
- approva, su proposta del Consiglio di amministrazione, il piano programmatico, il bilancio pluriennale di previsione, il bilancio economico preventivo e il bilancio consuntivo;

- approva le trasformazioni del patrimonio da indisponibile a disponibile, nonché le alienazioni del patrimonio disponibile;
- delibera le modifiche statutarie da sottoporre all'approvazione della Regione;
- delibera l'ammissione di nuovi soci.

L'Amministratore Unico, introdotto con la modifica statutaria del 2018 (delibera assemblea soci n. 2 del 12/04/2018), è nominato dall'Assemblea dei Soci. Ha la rappresentanza legale dell'Azienda

E' l'organo che dà attuazione agli indirizzi generali definiti dall'Assemblea dei soci, individuando le strategie e gli obiettivi della gestione. In particolare adotta, i seguenti atti:

- proposta di piano-programma, bilancio pluriennale di previsione, bilanci economico preventivo, bilancio consuntivo, da sottoporre alla approvazione dell'Assemblea dei soci;
- proposta di modifica statutaria;
- regolamento di organizzazione;
- nomina del direttore generale.

L'Organo di revisione contabile è costituito da 1 componente, nominato dalla Regione. Esercita il controllo sulla regolarità contabile e vigila sulla correttezza della gestione economico finanziaria dell'Azienda.

La struttura organizzativa

L'organizzazione aziendale prevede una netta distinzione tra le funzioni di indirizzo e quelle gestionali: le prime sono in capo all'Assemblea dei Soci e all'Amministratore Unico e le seconde sono riservate alla struttura organizzativa guidata dal Direttore generale.

La struttura organizzativa dell'Azienda al 31/12/2023 è articolata in:

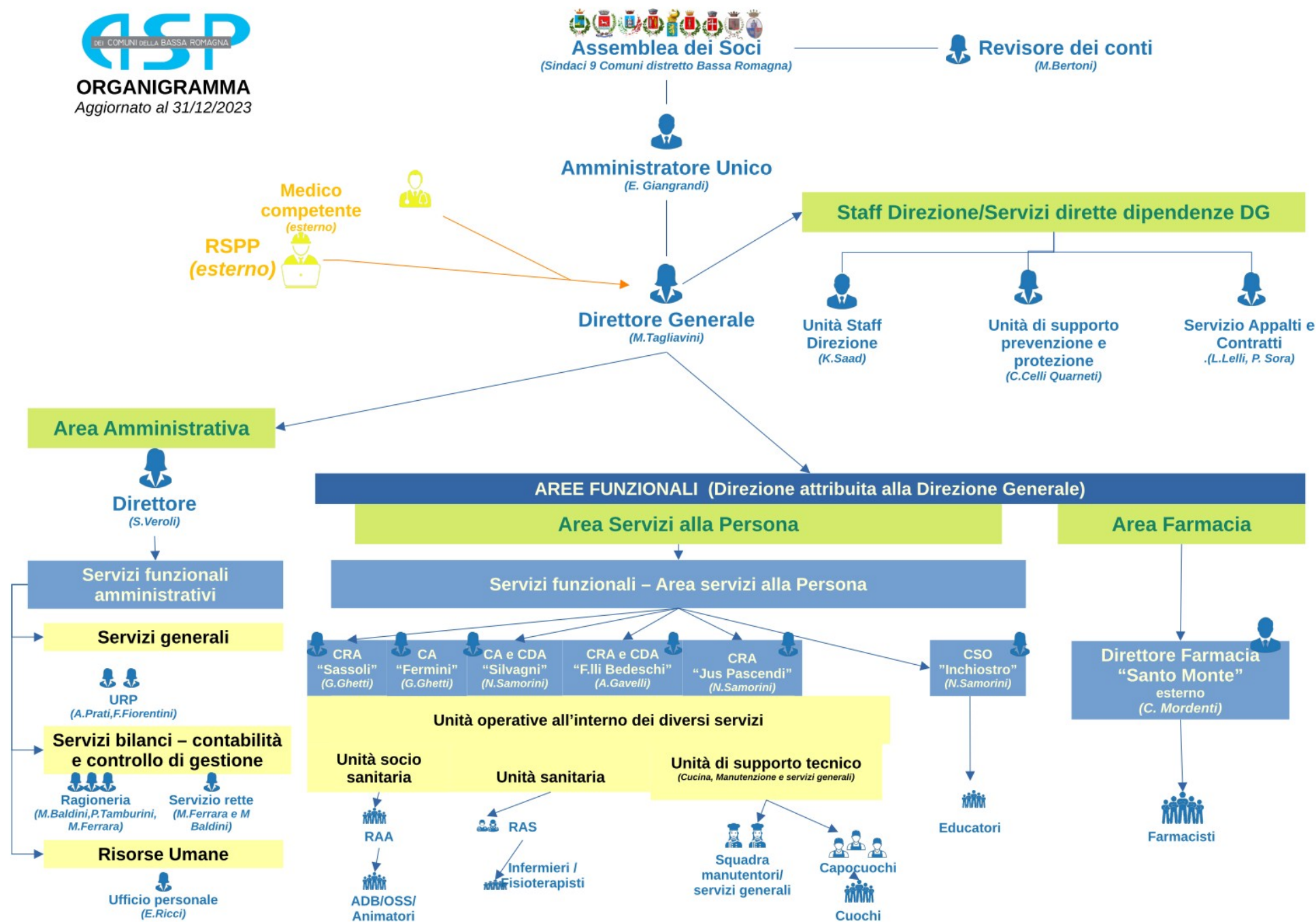
- Direzione generale
- Aree direzionali
- Servizi funzionali
- Unità operative/uffici (unità di secondo livello)

Nel rispetto di indirizzi ed obiettivi strategici e dei regolamenti, il Direttore Generale ha la responsabilità gestionale dell'Azienda, per realizzare la quale si avvale dell'attività dei Direttori di Area e dei Responsabili dei Servizi Funzionali.

In particolare, si avvale del supporto di:

- Staff di Direzione;
- Direttore Area Amministrativa
- Coordinatori responsabili di struttura socio sanitaria, figura centrale della gestione dei servizi erogati all'utente nelle varie tipologie di CRA, RSA, Centro diurno, Comunità Alloggio e Alloggi Protetti e dai Responsabili di altri servizi (animazione e Centro l'Inchiostro);
- Direttore Farmacia.

Le attività di programmazione e controllo spettano alla Direzione Generale che, mediante il sistema di gestione per budget, assegna le risorse ai diversi centri di responsabilità. I vari responsabili rispondono dell'attività svolta dai Servizi funzionali ai quali sono preposti, della realizzazione e raggiungimento degli obiettivi oltre che della gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali loro assegnate.

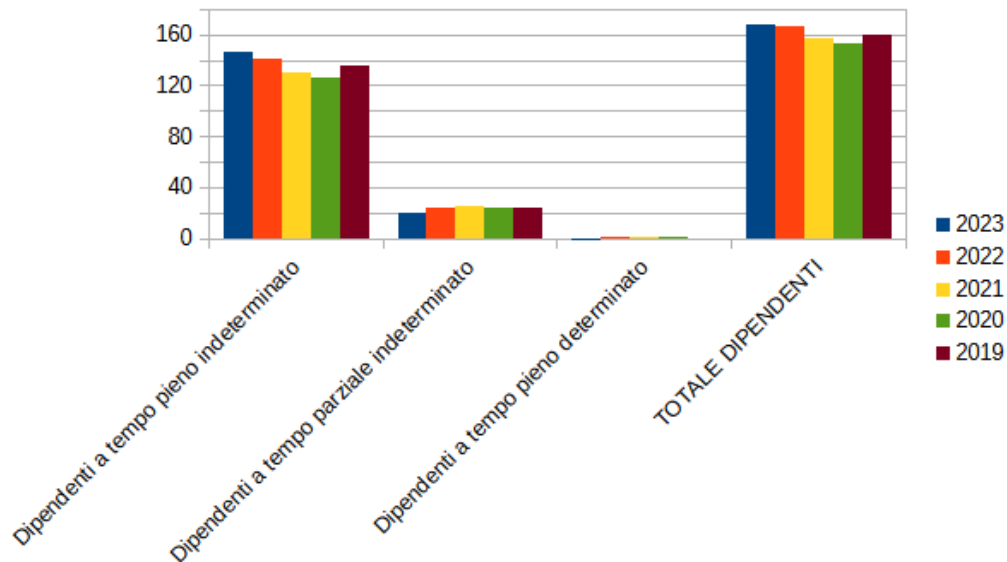


Il personale

Il personale in forza presso l'ASP viene rappresentato in forma tabellare.

Al 31 dicembre degli ultimi 5 anni i contratti dei dipendenti dell'Asp dei Comuni della Bassa Romagna risultano così suddivisi

TIPOLOGIA CONTRATTUALE DIPENDENTI RUOLO	2023	2022	2021	2020	2019
Dipendenti a tempo pieno indeterminato	147	141	130	127	136
Dipendenti a tempo parziale indeterminato	21	25	26	25	24
Dipendenti a tempo pieno determinato	0	1	2	2	
TOTALE DIPENDENTI	168	167	158	154	160



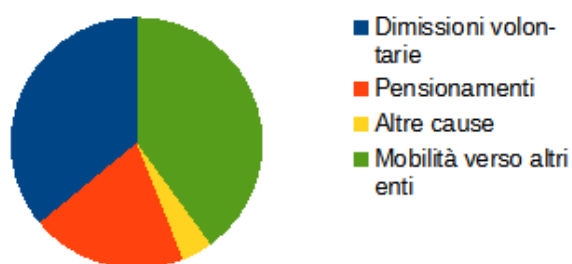
L'andamento del turnover nel quinquennio 2019-2023

	2023	2022	2021	2020	2019
Dimissioni	25	15	20	37	23
Assunzioni	26	24	20	35	29

Nell'anno 2023 la mobilità è così suddivisa

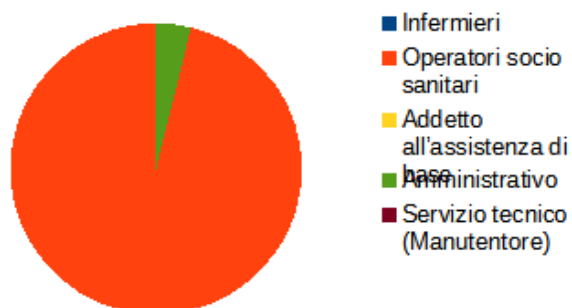
MOBILITA' DEL PERSONALE	
Dimissioni ultimi 12 mesi	
Dimissioni volontarie	9
Pensionamenti	5
Altre cause	1
Mobilità verso altri enti	10
Totale dimessi	25

Dimissioni ultimi 12 mesi



Assunzioni ultimi 12 mesi	
Infermieri	
Operatori socio sanitari	25
Addetto all'assistenza di base	
Amministrativo	1
Servizio tecnico (Manutentore)	
Totale assunzioni	26

Assunzioni ultimi 12 mesi



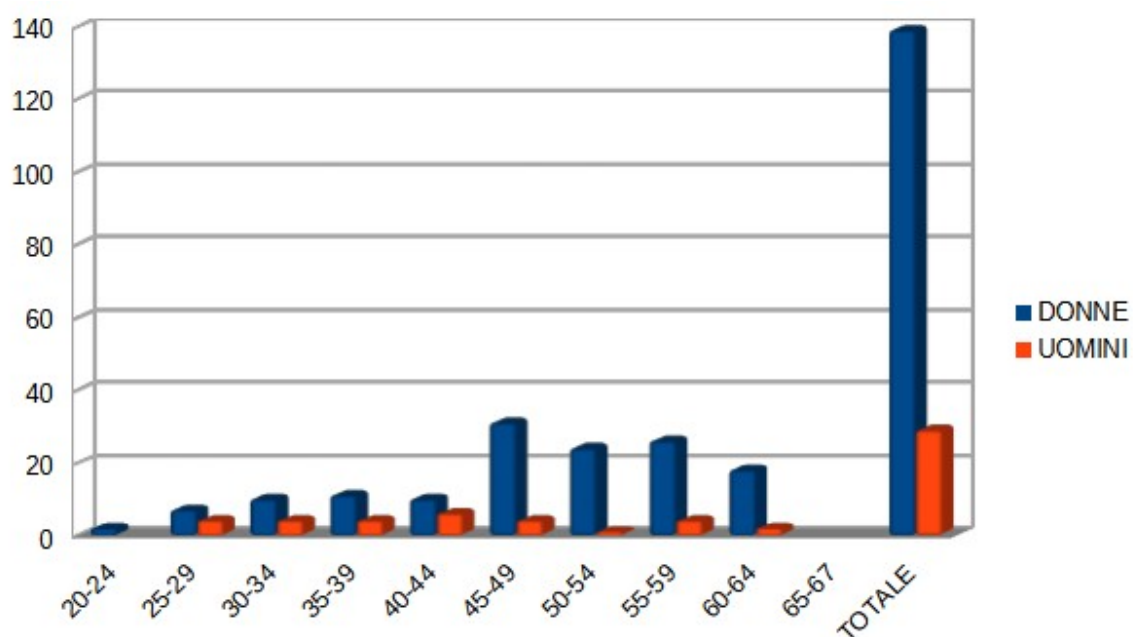
Distribuzione del personale per area di attività

2023	
Settore socio-assistenziale	127
Settore sanitario	23
Amministrativi	12
Servizi tecnici	6
TOTALE	168



Distribuzione dei dipendenti Asp in relazione all'età e al genere

CLASSI DI ETÀ	DONNE	UOMINI	
20-24	2		2
25-29	7	4	11
30-34	10	4	14
35-39	11	4	15
40-44	10	6	16
45-49	31	4	35
50-54	24	1	25
55-59	26	4	30
60-64	18	2	20
65-67			0
TOTALE	139	29	168

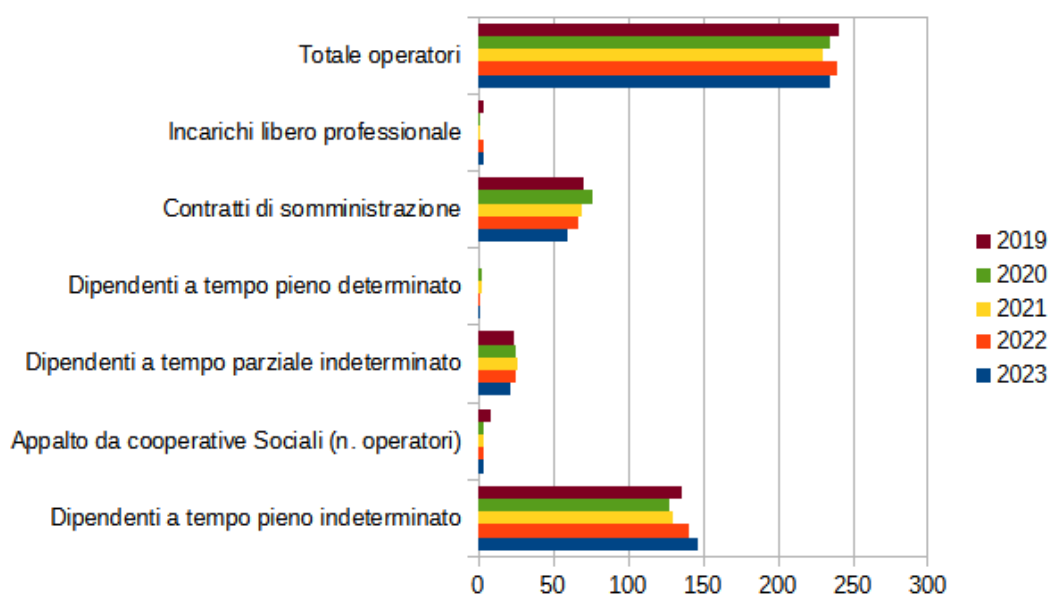


Indicatori relativi alle risorse umane - Complessivi

Il personale somministrato ha contribuito in modo rilevante al mantenimento della qualità nell'erogazione dei servizi e al raggiungimento degli obiettivi previsti. L'ASP riconoscere anche a detto personale la corresponsione della produttività per la performance organizzativa, destinando delle risorse extra rispetto al Fondo risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Si riassume l'andamento delle distribuzione complessiva delle risorse umane suddivise per tipologia contrattuale:

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	2023	2022	2021	2020	2019
Dipendenti a tempo pieno indeterminato	147	141	130	127	136
Appalto da cooperative Sociali (n. operatori)	3	3	3	3	8
Dipendenti a tempo parziale indeterminato	21	25	26	25	24
Dipendenti a tempo pieno determinato	0	1	2	2	
Contratti di somministrazione	60	66	69	76	70
Incarichi libero professionale	4	3	0	1	3
Totale operatori	235	239	230	234	241



1.4 I risultati raggiunti

Nelle tabelle sotto riportati i dati del bilancio aziendale così riclassificati
- BUDGET 2023 E CONSUNTIVO 2023;

- CONTO ECONOMICO A PIL E ROC 2023

Piano dei conti	Budget	Consuntivo	Differenza assoluta	Differenza %
A) VALORE DELLA PRODUZIONE	14.438.962	15.182.277	743.315	5,15%
RICAVI DA ATTIVITA' PER SERV. ALLA PERS.	10.570.489	10.960.735	390.246	3,69%
COSTI CAPITALIZZATI	1.663.609	1.708.193	44.584	2,68%
PROVENTI E RICAVI DIVERSI	2.054.107	2.312.715	258.608	12,59%
CONTRIBUTI IN CONTO ESERCIZIO	150.758	200.635	49.877	33,08%
B) COSTI DELLA PRODUZIONE	13.922.706	14.401.762	479.056	3,44%
ACQUISTI BENI	1.850.414	2.058.307	207.893	11,23%
ACQUISTI DI SERVIZI	4.064.140	4.442.941	378.801	9,32%
GODIMENTO DI BENI DI TERZI	46.421	51.608	5.187	11,17%
COSTO DEL PERSONALE DIPENDENTE	6.112.848	5.725.905	-386.943	-6,33%
AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI	1.696.565	1.735.163	38.597	2,28%
VARIAZIONI RIMANENZE MAT.PRIME E B.CONTS	-15.976	-23.357	-7.382	46,21%
ALTRI ACCANTONAMENTI	0	207.509	207.509	
ONERI DIVERSI DI GESTIONE	168.294	203.688	35.394	21,03%
DIFF. VALORE E COSTI DI PRODUZIONE (A - B)	516.256	780.515		
ALTRI PROVENTI FINANZIARI	37.000	46.866	9.866	26,66%
INTERESSI PASSIVI ED ALTRI ONERI FIN.	-734	-734	0	0,00%
C) PROVENTI E ONERI FINANZIARI	36.266	46.132		
SVALUTAZIONI	0	-156	156	0,00
D) RETTIFICHE DI VALORE ATT. FINANZIARIE	0	-156		
PROVENTI STRAORDINARI	0	461	-461	0,00
PROVENTI ED ONERI STRAORDINARI	0	461		
RISULT. PRIMA DELLE IMPOSTE (A-B+-C+-D)	552.522	826.951		
I) IMPOSTE E TASSE	546.782	546.623	158	0,03
IMPOSTE SUL REDDITO	546.782	546.623	158	0,03
UTILE DI ESERCIZIO	5.740	280.328		

CONTO ECONOMICO A "PIL E ROC"

DESCRIZIONE	PARZIALI		TOTALI		
+ Ricavi da attività di servizi alla persona		10.960.734		82,44%	
+ proventi della gestione immobiliare (fitti attivi)		298.482		2,24%	
+ proventi e ricavi diversi della gestione caratteristica		1.835.570		13,81%	
+ contributi in conto esercizio		200.635		1,51%	
+/- variazione delle rimanenze di attività in corso:		0		0,00%	
+ costi capitalizzati (al netto della quota per utilizzo contributi in conto capitale)		0		0,00%	
Prodotto Interno Lordo caratteristico (PIL)			13.295.421		100,00%
- Costi per acquisizione di beni sanitari e tecnico economici		-2.058.307		-15,48%	
+/- variazione delle rimanenze di beni sanitari e tecnico economici		23.357		0,18%	
- Costi per acquisizione di lavori e servizi (ivi inclusa Irap su Collaborazioni e Lavoro autonomo occasionale)		-2.515.893		-18,92%	
- <i>Ammortamenti:</i>		-26.970		-0,20%	
- delle immobilizzazioni materiali ed immateriali	-1.735.163				
- rettifica per quota utilizzo contributi in conto capitale	1.708.193				
- <i>Accantonamenti, perdite e svalutazione crediti</i>		-207.509		-1,56%	
- <i>Retribuzioni e relativi oneri (ivi inclusa Irap e I costi complessivi per lavoro accessorio e interinale)</i>		-8.383.749		-63,06%	
Risultato Operativo Caratteristico (ROC)			126.350		0,95%
+ <i>proventi della gestione accessoria:</i>		225.529		1,70%	
- proventi finanziari	46.866				
- altri proventi accessori ordinari (ivi incluse sopravvenienze/insussistenze ordinarie)	178.663				
- <i>oneri della gestione accessoria:</i>		-29.912		-0,22%	
- <i>oneri finanziari</i>	-734				
- altri costi accessori ordinari (ivi incluse sopravvenienze/insussistenze ordinarie)	-29.178				
Risultato Ordinario (RO)			321.967		2,42%
+/- <i>proventi ed oneri straordinari:</i>		461		0,00%	
Risultato prima delle imposte			322.428		2,43%
- <i>imposte sul "reddito":</i>		-42.100		-0,32%	
- IRES	-42.100				
- IRAP (ad esclusione di quella determinata col Sistema retributivo già allocata nelle voci precedenti)	0				
Risultato Netto (RN)			280.328		2,11%

Dati dei servizi erogati

Si riassumono nella seguente tabella i dati relativi ai servizi erogati anno 2023 confrontando le previsioni con i dati a consuntivo, in termini di presenze e ricavi.

Gli scostamenti di bilancio dei ricavi sono dovuti all'incremento generale delle presenze dei servizi residenziali e all'effettiva riapertura dei servizi semi-residenziali, al quale si aggiunge l'incremento dei rimborsi dei servizi sanitari con decorrenza dal 2020.

Gli scostamenti dei costi più riguardano principalmente gli incrementi dei prezzi di acquisto per effetto dell'elevata inflazione in particolare nel primo semestre, e l'aumento delle quantità, collegate all'aumento delle presenze degli ospiti.

Si analizzano di seguito gli andamenti delle principali voci di ricavo

La macro voce 1) Ricavi da attività per servizi alla persona complessivamente risulta in aumento rispetto la previsione, con un incremento di 3,69%, (valore assoluto € 390.246) rispetto al previsione, così articolato:

a) incassi relativi alle Rette: il consuntivo rileva un aumento del 3,76% valore assoluto € 203.243, così distribuito sui servizi:

- nelle Cra, si è registrato una ripresa degli ordinari livelli di copertura dei posti, superando le % di presenze preventivate, con un aumento complessivo delle rette, (incidenza complessiva dell'aumento 1,5%, valore assoluto 81.389);

- i centri diurni per anziani, riaperti per la prima volta dopo la pandemia a fine dell'anno 2022, il centro socio occupazionale ha ripreso nel corso dell'anno l'ordinaria frequenza, con un complessivo incremento delle presenze, rispetto alle previsioni, (incidenza complessiva dell'aumento 1,14%, valore assoluto 61.537);

- nelle comunità alloggio, si è registrato la copertura totale di posti letto in entrambe le sedi superando lievemente le previsioni, (incidenza complessiva dell'aumento 0,78 %, valore complessivo € 42.071);

- nel centro residenziali per disabili F.lli Bedeschi, nel quale normalmente si alternano i diversi utenti del centro diurno, nelle ore di chiusura dello stesso, c'è stata un leggero incremento rispetto alle previsioni, (incidenza complessiva dell'incremento 0,34%, valore complessivo € 18.246).

Si riporta di seguito il riepilogo, che espone per ogni sede/servizio, i dati previsionali e a consuntivo, sia con riferimento alle presenze, agli importi complessivi delle rette e alle percentuali di copertura dei posti letti.

PROSPETTO PRESENZE – RETTE		PREVISIONE 2023			CONSUNTIVO 2023			DIFFERENZA CONSUNTIVO - BUDGET			% COPERTURA POSTI						% COPERTURA POSTI SEDE (RES. E SEMI- RES.)		
STRUTTURA	SERVIZIO	PRESENZE	ASSENZE	IMPORTO RETTE	PRESENZE	ASSENZE	IMPORTO RETTE	PRESE NZE	ASSENZ E	RETTE	BUDGET		CONSUNTIVO		DIFFERENZA CONSUNTIVO-O- BUDGET		BUDGET	CONSUNTIVO	DIFFERENZA CONSUNTIVO-O- BUDGET
SASSOLI	CRA ACCRED.	32.537	539	1.640.631	32.760	519	1.673.583	223	-20	32.951	98,50%		99,10%		0,60%				
	CRA NON ACCREDITATO	3.214	22		3.200	6		-14	-16			98,51%		98,92%	-0,41%		98,51%	98,92%	0,41%
	CRA N ACC – HANDICAP PROTETTO	362	0	257.374	343	22	254.504	-19	22	-2.870	98,58%		97,23%		-1,34%				
CA VIA FERMINI	COMUNITA' ALLOGGIO	3.789	44	270.066	4.096	93	297.451	307	49	27.385	87,51%		95,64%		8,13%		87,51%	95,64%	8,13%
SILVAGNI	CENTRO DIURNO	0	0	0	1.006	50	29.488	1.006	50	29.488	0,00%		33,85%		33,85%			33,85%	33,85%
	COMUNITA' ALLOGGIO	9.565	142	652.171	9.713	104	666.857	148	-38	14.686	98,50%		99,61%		1,12%		98,50%	99,61%	1,12%
F.LLI BEDESCHI	CRA ACCRED.	23.055	314	1.158.750	23.096	483	1.178.318	41	169	19.567	98,50%		99,38%		0,89%				
	CRA NON ACCREDITATO	2.107	50	145.773	2.110	79	145.598	3	29	-176	107,45%	98,22%	109,04%	99,88%	1,59%	-1,66%	98,22%	99,77%	1,55%
	RSA	5.486	62	275.971	5.733	34	286.947	247	-28	10.976	95,00%		98,75%		3,75%				
	CENTRO DIURNO	2.285	55	62.802	3.190	210	94.902	905	155	32.100	50,00%		72,65%		22,65%			72,65%	
	C. RES.HANDICAP	1.460	0	171.962	1.428	0	190.208	-32	0	18.246	88,89%		86,94%		-1,95%		88,89%	86,94%	-1,95%
JUS PASCENDI	CRA ACCRED.	13.632	30	682.955	13.704	126	703.895	72	96	20.940	98,50%		99,71%		1,21%		98,50%	99,71%	1,21%
CENTRO L'INCHIOSTRO	CENTRO SOCIO- OCCUPAZIONALE	1.582		90.062	1.578		90.012	-4	0	-51	46,10%		45,98%		-0,12%		46,10%	45,98%	-0,12%
TOTALI		99.074	1.258	5.408.517	101.957	1.726	5.611.761	2.883	468	203.244					3,76%			3,76%	

b) La voce oneri a rilievo sanitario comprende:

◦ gli oneri a carico del Fondo regionale per la Non Autosufficienza (FRNA) disciplinati:

▪ dalla Delibera Regionale n. 273/2016, ai quali si aggiungono le quote aggiuntive per le gestioni pubbliche, per i servizi di Casa Residenza Anziani delle strutture accreditate Sassoli di Lugo e F.Lli Bedeschi di Bagnacavallo;

▪ dalla Delibera Regionale n. 1625 del 28/09/2022, a partire dal 01/04/2022. La stessa ha definito un aumento straordinario delle quote di remunerazione dei servizi socio sanitari accreditati, rispetto alla delibera n. 273/2016, per un valore pro capite/giornaliero di € 3 per le Cra e € 0,80 per Centri diurni;

Complessivamente nell'esercizio, il valore degli oneri a rilievo sanitario è incrementato del 1,09% (valore assoluto € 42.556) rispetto alla previsione. Nei CRA si registra un generale lieve incremento, più rilevante per la ex RSA. Nel Centro diurno accreditato, si rileva nel primo anno di apertura totale dopo il Covid, una ripresa che supera circa del 40% le previsioni.

Nella pagina seguente si allega il prospetto – riepilogo degli oneri a rilievo sanitario, quale voce di ricavo più significativa, insieme alle rette.

PROSPETTO RIEPILOGO ONERI A RILIEVO SANITARIO		PREVISIONE 2023			CONSUNTIVO 2023			DIFFERENZA CONSUNTIVO – BDUGET		
STRUTTURA	SERVIZIO	PRESENZE	ASSENZE	ONERI A RILIEVO SANITARIO	PRESENZE	ASSENZE	ONERI A RILIEVO SANITARIO	PRESENZE	ASSENZE	TOTALE ONERI
SASSOLI	CRA ACC,	32.537	539	1.682.589,70	32.623	518	1.684.862,33	86	-21	2.273
F.LLI BEDESCHI	CRA ACC,	23.055	314	1.229.642,49	23.047	480	1.231.647,87	-8	166	2.005
	CENTRO DIURNO	2.285	15	63.137,71	3.190	96	93.081,13	905	81	29.943
	CRA ACC. EX RSA	5.486	62	292.291,84	5.663	35	298.161,83	177	-27	5.870
JUS PASCENDI	CRA ACC,	13.632	30	644.747,51	13.643	126	647.212,23	11	96	2.465
TOTALE				3.912.409,25			3.954.965,39			42.556
% sul totale oneri										1,09%

2. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

Il piano della performance a partire dal 2023 è stato assorbito dal PIAO (piano integrato di attività e organizzazione) nella sezione **2.2 – Performance**. All'interno della stessa sono individuati gli obiettivi e gli indicatori di performance di efficienza ed efficacia, sviluppati sulla base delle priorità di intervento definite nel piano programmatico, quale documento di pianificazione aziendale, che individua per il triennio di riferimento, in termini quali-quantitativi, le strategie e gli obiettivi aziendali.

2.1 Albero della *performance*

La struttura del piano dei centri di responsabilità dell'ASP dei Comuni della Bassa Romagna è effettuata come segue:

Area Assistenza che comprende le seguenti strutture assistenziali

- Sassoli – Lugo (CRA e Comunità alloggio Via Fermini)
- Silvagni – Voltana di Lugo (Comunità alloggio, Centro Diurno)
- Jus Pascendi – Conselice (CRA)
- Bedeschi – Bagnacavallo (CRA (compreso i posti riservati alla ex Residenza Sanitaria Assistenziale - nucleo di alta attività assistenziale), Centro Diurno, Centro residenziale per Handicap,
- Casa Lolli – Bagnacavallo, gestione appartamenti per anziani
- L'Inchiostro – Alfonsine centro diurno socio occupazionale per disabili

Amministrazione Centrale – Bagnacavallo che comprende tutti gli uffici facenti capo alla Direzione Generale e i servizi amministrativi

Patrimonio – gestione del patrimonio immobiliare e mobiliare

Farmacia Santo Monte - Bagnacavallo

Responsabili delle risorse assegnate

Direttore generale

Coordinatore attività assistenziali strutture/servizi : Sassoli – Lugo,

Coordinatore attività assistenziali struttura Jus Pascendi – Conselice, Centro diurno socio occupazione L'Inchiostro e Centro Anziani Silvagni – Voltana di Lugo

Coordinatore attività assistenziali struttura Bedeschi e Casa Lolli – Bagnacavallo

Direttore area amministrativa

Direttore Farmacia

Il sistema di controllo direzionale prevede poi che il budget dell'Amministrazione venga ribaltato sulle altre aree di attività (Assistenza, Farmacia e Patrimonio) per determinare il margine complessivo.

Va inoltre evidenziato che all'interno della struttura Sassoli è gestita una cucina centralizzata che produce e fornisce pasti per le strutture: Sassoli, Silvagni, e Jus Pascendi. I costi di tale attività vengono ribaltati sui servizi fruitori in proporzione al numero di pasti.

2.2 Obiettivi assegnati per l'anno 2023

In riferimento agli obiettivi individuati nella sezione 2.2 Performance del Piano si riporta in allegato lo schema sintetico degli obiettivi e % risultati raggiunti

1	Obiettivo di Valorizzazione aziendale	Ruolo delle Asp nello studio e analisi delle prospettive future		% raggiungimento obiettivo tipo A e B	% raggiungimento obiettivo tipo C e D
		Obiettivi	Azioni		
1.1	OBIETTIVI STRATEGICI TIPO A	Coinvolgimento dell'azienda nella pianificazione del welfare territoriale	Assicurare la presenza nei tavoli di consultazione e pianificazione regionale per dare il proprio contributo al nuovo welfare territoriale,	100	
2	Obiettivo di efficientamento dei servizi socio sanitari	Livello di utilizzo dei servizi socio sanitari			
		Obiettivi	Azioni		
2.1	OBIETTIVI STRATEGICI TIPO A livello 1	Massimizzazione della percentuale di copertura dei posti letto	Controllo sulle azioni interne (vedi obiettivi liv 2) e interventi per criticità da parte dei soggetti esterni coinvolti	100	
2.2	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI TIPO B livello 2	Tempi minimi nella copertura dei posti letto per posti accreditati	Costante presidio delle procedure per la copertura dei posti letto	100	
		Copertura dei posti vuoti per servizi non accreditati	Azioni volte a raccogliere o gestire richieste per servizi non accreditati	100	
3	Obiettivo di Valorizzazione aziendale e miglioramento	Valorizzazione delle risorse umane			
		Obiettivi	Azioni		
	Obiettivo di Valorizzazione aziendale	Consolidamento comunicazione e strategie anticorruzione			
3.1	OBIETTIVI STRATEGICI TIPO A livello 1	Potenziamento del senso di appartenenza e di identità dei dipendenti	Consolidamento della comunicazione verso l'esterno e sviluppo di uno specifico piano di comunicazione interna. Percorsi partecipati all'interno dell'azienda (ripresa delle attività del Cug e costituzione dell'Organismo Paritetico)	100	
			Miglioramento delle strategie anticorruzione, formazione ai dipendenti sul nuovo codice di comportamento aziendale	0	
	Obiettivo di miglioramento della performance e per favorire le pari opportunità ed equilibrio di genere	Sistema di valutazione delle prestazioni			
3.2	OBIETTIVI STRATEGICI TIPO A livello 1	Perfezionamento del sistema di valutazione delle prestazioni	Verifica sui riscontri raccolti dai valutatori e indagine tra i valutati, in collaborazione con i coordinatori responsabili di struttura	85	
3.3	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI TIPO B livello 2	Miglioramento delle schede di valutazioni	Monitoraggio in merito all'aderenza delle schede ai diversi profili, favorendo la partecipazione attiva dei soggetti interessati	100	
4	Obiettivo di efficientamento gestionale	Gestione del patrimonio immobiliare			
		Obiettivi	Azioni		
4.1	OBIETTIVI STRATEGICI TIPO A livello 1	Incentivazione della progettualità per la valorizzazione del patrimoni immobiliare.	Ricerca fonti di finanziamento e candidatura progetti con accesso ai bandi regionali, nazionali ed europei	100	
4.2	OBIETTIVI STRATEGICI TIPO A livello 1	Banca dati degli immobili di proprietà aziendale	Realizzazione di una banca dati informatizzata e di un sistema di aggiornamento periodico	90	

5	Obiettivo di digitalizzazione	Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione			
		Obiettivi	Azioni		
	Obiettivo di digitalizzazione	Piattaforme di reclutamento – evoluzione tecnologica			
5.1	OBIETTIVI STRATEGICI TIPO A livello 1	Perfezionamento delle procedure per la gestione dei reclutamenti di personale attraverso le piattaforme digitali.	Supervisione sulle procedure di reclutamento, verifica delle rispetto delle normative concorsuali e di trasparenza	100	
5.2	OBIETTIVI PROGETTO TIPO D livello 2	Analisi delle possibilità di utilizzo della piattaforma InPA	Azioni di information Technology	100	
	Obiettivo di digitalizzazione	Dematerializzazione e informatizzazione processi			
5.3	OBIETTIVI STRATEGICI TIPO A livello 1	Proseguimento nella progressiva “dematerializzazione” documentale con contestuale informatizzazione dei processi di lavoro	Supervisione e coordinamento delle attività	95	
5.4	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI TIPO B livello 2	Potenziamento del processo di informatizzazione degli strumenti di lavoro (Software turni, presenze e portale del personale)	Azioni per migliorare l’uso degli nuovi software, individuazione “gruppi di supporto” specializzati	90	
5.5	OBIETTIVI PROGETTO TIPO D livello 3	Perfezionamento nell’uso degli strumenti di lavoro (Gestione software presenza del personale), con attività di supporto agli altri utilizzatori	Azioni di controllo per migliorare l’uso degli nuovi software (gestione corretta archivi, sviluppo statistiche)		90
5.6	OBIETTIVI PROGETTO TIPO D livello 3	Potenziamento informatizzazione comunicazione con utenti	Realizzazione di sistema di gestione degli invii di comunicazione personalizzate e/o creazione piattaforma /utenti		100
5.7	OBIETTIVI DI SERVIZIO/UNITÀ OPERATIVA TIPO C livello 3	Gestione dei crediti commerciali della nuova piattaforma Area RGS	Aggiornamento in collaborazione con la software house del sistema contabile per la gestione dei caricamenti massivi nella piattaforma e controllo periodico dei crediti caricati		100
5.8	OBIETTIVI DI SERVIZIO/UNITÀ OPERATIVA TIPO C livello 3	Proseguimento percorso di digitalizzazione processi amministrativi	Collaborazione dei gruppi di supporto” da un punto di vista informatico		90
	Obiettivi di accessibilità digitale	Obiettivo di accessibilità al sito istituzionale			
5.9	OBIETTIVI DI SERVIZIO/UNITÀ OPERATIVA TIPO C livello 3	Gestione autonoma delle pubblicazioni nel sito istituzionale, sia in termini di verifica delle scadenze, predisposizione dei dati ed effettiva pubblicazione, da parte dei singoli servizi amministrativi (servizi generali/personale; servizio contabile, servizio appalti e contratti).	Formare per ogni servizio amministrativo (servizi generali/personale; servizio contabile, servizio appalti e contratti) un operatore in grado di gestire in modo autonomo la “pubblicazione nel sito istituzionale”, quale completamento delle attività amministrative del singolo servizio.		90
	Obiettivo di digitalizzazione	Piattaforma informatica gestione delle manutenzioni interne/esterne			
5.10	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI TIPO B livello 1	Piattaforma informatica gestione delle manutenzioni interne/esterne	Supervisione sull’avvio della piattaforma da un punto di visto organizzativo oltre che operativo	40	
5.11	OBIETTIVI PROGETTO TIPO D livello 2	Piattaforma informatica gestione manutenzioni interne/esterne	Avvio della piattaforma e applicazione alla specificità proprie del servizio di manutenzione		non avviato per eventi
6	Obiettivi di qualità dei servizi ed efficienza	Flessibilità organizzativa			
		Obiettivi	Azioni		
	Obiettivi correlati alla qualità dei servizi	Aggiornamento e revisione dei processi tecnico/organizzativi Area servizi per anziani			
6.1	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI TIPO B livello 2	Aggiornamento/revisione dei processi organizzativi attività socio sanitarie	Aggiornamento procedure/protocolli/piani di lavoro e coordinamento delle stesse attività a livello sanitario	83,33	
6.2	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI TIPO B livello 2	Aggiornamento/revisione dei processi organizzativi attività sanitarie	Aggiornamento procedure/protocolli/piani di lavoro	100	

	Obiettivo di efficienza per completamento delle procedure	Revisione complessiva del sistema degli acquisti			
6.3	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI TIPO B livello 2	Progettazione nuovo regolamento inerenti gli acquisti a seguito dell'entrata in vigore del nuovo codice appalti, studio del contesto relativo alla qualificazione delle stazioni appaltanti – revisione	Studio e realizzazione bozza del nuovo regolamento/acquisti e valutazione del contesto per la qualificazione delle stazioni appaltanti e relativo adeguamento dei processi di acquisto	80	
6.4	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI TIPO B livello 2	Revisione della pianificazione interna, per ridurre i tempi di emissione dell'ordine a partire dal momento dell'autorizzazione all'acquisto	Adeguamento delle procedure in una visione di semplificazioni dei processi e miglioramento dei tempi di acquisto	100	
7	Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere	Pari opportunità ed equilibrio di genere			
		Obiettivi	Azioni		
7.1	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI TIPO B livello 2	Piani alimentari e di movimentazione aperti al personale volontario, in collaborazione con consulenti specifici aziendali (dietista, nutrizionista, fisioterapista)	Progressivo miglioramento e sensibilizzazione del personale alle tematiche della salute e della prevenzione.	100	
7.2	OBIETTIVI PROGETTO TIPO D livello 2	Attivare con le cucine interne la possibilità per i dipendenti di fare richiesta di un pasto da asporto al solo costo di produzione, a fine turno	Promozione di stili corretti di alimentazione		non avviato per eventi
7.3	OBIETTIVI PROGETTO TIPO D livello 2	Maggiore coinvolgimento nelle decisioni che riguardano direttamente i lavoratori è emersa nella rilevazione dell'indagine di clima organizzativo	Miglioramento del benessere organizzativo	100	

La valutazione degli incaricati di elevata qualificazione

La valutazione della performance del personale incaricato di elevata qualificazione riguarda sia l'area del "risultato ottenuto", sia l'area delle competenze professionali espresse, prendendo in esame i seguenti fattori:

- a) gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, collegati al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- b) la qualità del contributo individuale assicurato alla performance della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- c) la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

AREA 1: Valutazione del raggiungimento degli obiettivi specifici individuali e/o di performance organizzativa assegnati e pesati in sede di approvazione della sezione "Performance" del Piao.

I punteggi di graduazione del raggiungimento degli obiettivi sono attribuiti in base al confronto del risultato ottenuto dal raggiungimento degli obiettivi assegnati, rendicontato e documentato nella Relazione sulla Performance con i valori minimi e massimi di risultato atteso.

Nel caso di obiettivi per i quali non sia stato previsto un intervallo (obiettivi sì/no) la valutazione intermedia viene condotta avendo a riferimento l'unico indicatore individuato.

Il valore soglia al di sotto del quale l'obiettivo non viene considerato raggiunto è pari al 60%. Dal 61% di grado di raggiungimento accertato, l'obiettivo viene considerato raggiunto secondo criterio proporzionale.

AREA 2: Valutazione della qualità del contributo assicurato alla performance generale di tutto l'Asp - comportamenti organizzativi.

La seconda sezione della scheda riguarda il contributo individuale apportato alla performance aziendale; tale ambito rimanda al primo livello della valutazione organizzativa, quella appunto riferita all'Asp nel suo complesso.

La valutazione del comportamento organizzativo dimostrato nel periodo considerato avviene sulla base dei parametri indicati nella tabella seguente. La proposta di attribuzione dei punteggi di valutazione dei parametri considerati viene formulata dal Dirigente titolare, responsabile del dipendente valutato.

Ad ogni competenza valutabile è associato un peso percentuale che ne indica la rilevanza relativa, fatto cento il totale.

AREA 3: Valutazione qualità del contributo individuale, competenze professionali e manageriali, dimostrati nel periodo considerato.

La terza area della scheda per la valutazione degli incaricati di elevata qualificazione riguarda i fattori connessi alle competenze professionali e manageriali dimostrate. Per quanto concerne gli incaricati di elevata qualificazione i singoli fattori di valutazione sono differenti in relazione all'area professionale di appartenenza.

Ad ogni fattore singolo di valutazione è associato un peso percentuale che ne indica la rilevanza relativa, fatto cento il totale.

Risultati di valutazione

Il Direttore generale ha proceduto alla valutazione di ogni singolo incaricato di elevate qualificazioni sulla base della scheda di valutazione prevista dall'anzidetto sistema, attribuendo il punteggio per ogni area compreso il raggiungimento degli obiettivi nell'area 1;

Si espongono a seguire i dati statistici relativi alle anzidette valutazioni

retribuzione di risultato titolari posizione organizzativa	fondo destinato ad EQ	Quota finanziata con riduzione fondo dirigenza per remunerare attività durante alluvione maggio 2023
Numero dipendenti interessati	6,00	5,00
Valutazione MEDIA	89,12	
Valutazione MASSIMA	97,72	
Valutazione MINIMA	67,04	
Importo medio erogato relativo all'anno	2.464	1.000
Importo massimo erogato relativo all'anno	3.910	1.000
Importo minimo erogato relativo all'anno	1.187	1.000
Totale importo stanziato a preventivo	14.782	
Totale importo trasferito con riduzione fondo dirigenza		5.000
Totale importo liquidato a consuntivo	14.782	5.000

Statistica – valutazioni titolare di elevate qualificazioni

Punteggio espresso su base 100	ANNO 2023	ANNO 2022
Medio	89,12	95,55
max	97,72	99,75
minimo	67,04	88,92
Mediana*	94,11	97,95
Moda**	-	
Scarto quadratico medio***	11,99	5,23
Numero di valutazioni	6	6

*il valore che occupa il posto di mezzo nella distribuzione ordinata delle valutazioni

** il valore con maggiore frequenza

*** misura la dispersione dal valore medio

Valutazione dei dirigenti

La valutazione della performance del vertice amministrativo e di governo dell'ente (Direttore Generale e Dirigenti) prende in esame i seguenti fattori:

- il raggiungimento di specifici obiettivi annuali approvati nella sezione “Performance” del Piao: peso 60%;
- valutazione del grado di copertura del ruolo, ovvero dei comportamenti organizzativi espressi nel corso dell'anno: peso 40%.

Il percorso di valutazione avviene attraverso un iter che prevede:

- comunicazione iniziale degli obiettivi dell'area organizzativa di appartenenza o individuali;
- istruttoria necessaria ai fini valutativi;
- colloquio finale di restituzione della valutazione data.

I Dirigenti, ai fini dell'istruttoria necessaria alla valutazione, su richiesta del Direttore generale o dell'Amministratore Unico, redige una descrizione sommaria di fatti, azioni documentabili, eventi o documenti che possono essere portati ad evidenza delle competenze agite nel periodo considerato. I risultati della valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti costituiscono la base informativa per l'alimentazione della scheda da consegnare dirigenti al momento del colloquio finale.

Il punteggio massimo ottenibile è convenzionalmente fissato in 100 punti.

La scheda di valutazione della dirigenza, adottata dal 2023 comprende due aree:

AREA 1:

Valutazione della performance della u.o. di diretta responsabilità con riferimento ai specifici obiettivi annuali o pluriennali ratificati in sede di approvazione della sezione "Performance" del Piao

Gli obiettivi specifici annuali o pluriennali possono essere graduati/pesati in relazione alla importanza, strategicità ovvero alla loro complessità.

Il valore soglia al di sotto del quale l'obiettivo non viene considerato raggiunto è pari al 60%. Dal 61% di grado di raggiungimento accertato, l'obiettivo viene considerato raggiunto secondo un criterio proporzionale.

AREA 2: Valutazione del grado di copertura del ruolo

La valutazione del grado di copertura del ruolo analizza i specifici comportamenti organizzativi, elencati nella scheda di valutazione, ritenuti più significativi. Ad ogni fattore di valutazione viene assegnato un propria pesatura. La somma dei punteggi assegnati "pesati" costituiscono il valore da assegnare a questa Area.

Risultati di valutazione dirigenza anno 2023

DIRIGENTI	fondo dirigenza	riduzione fondo dirigenza per remunerare attività degli incarichi EQ durante alluvione maggio 2023
Numero dipendenti interessati	2,00	
Valutazione MEDIA	92,50	
Valutazione MASSIMA	100,00	
Valutazione MINIMA	85,00	
Importo medio erogato relativo all'anno	5.316,80	
Importo massimo erogato relativo all'anno	6.382,99	
Importo minimo erogato relativo all'anno	4.250,60	
Totale importo stanziato a preventivo	16.760,00	-5.000,00
Totale importo liquidato a consuntivo	10.633,59	-5.000,00

Statistica – valutazioni dirigenti

Punteggio espresso su base 100	ANNO 2023	ANNO 2022
Medio	92,50	100,00
max	100,00	100,00
minimo	85,00	100,00
Mediana*	92,50	100,00
Moda**	-	
Scarto quadratico medio***	10,61	0,00
Numero di valutazioni	2	2

* il valore che occupa il posto di mezzo nella distribuzione ordinata delle valutazioni

** il valore con maggiore frequenza

*** misura la dispersione dal valore medio

La valutazione dei dipendenti

La valutazione individuale viene formalizzata attraverso una scheda composta da una serie di items valutabili, di norma suddivisi tra competenza tecnica e trasversale. La valutazione viene espressa su ogni singolo item, con un punteggio che va da insufficiente ad ottimo (ad ognuno è attribuito un valore numerico crescente). Il valore ufficiale della valutazione, quando il massimo ottenibile è diverso da 100, viene rapportato su base 100.

Si definisce una scheda specifica per ogni professionalità, non escludendo la possibilità di schede differenziate a seconda della tipologia di servizio in cui si è inseriti (CRA, Centro Diurno, Comunità Alloggio. Ecc.).

Le schede di valutazione sono naturalmente oggetto di periodica revisione sulla base dell'evoluzione organizzativa o su proposta condivisa dei valutatori e valutati e sono approvate con atto del dirigente di area.

Dovranno comunque essere articolate in modo tale da consentire l'utilizzo del punteggio massimo disponibile in modo coerente alla formazione di una graduatoria unica, a prescindere dal profilo professionale di appartenenza. Saranno previsti momenti di confronto e di approfondimento congiunto fra i valutatori al fine di condividere sia i contenuti delle schede, sia le modalità per la valutazione.

Le valutazioni del personale non titolare di posizione organizzativa costituiscono la base per l'erogazione dei premi di produttività e per i progetti innovativi, come definito nella contrattazione decentrata.

Nel 2023 il premio correlato alla performance, che risulta dalla distribuzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane è suddiviso in:

- quota performance individuale pari ad € 75.393
- quota performance organizzativa: € 00

Si riepilogano nelle seguenti tabelle i premi sulla performance distribuiti con riferimento all'anno 2023

Statistica – valutazioni dipendenti

Punteggio espresso su base 100	ANNO 2023	ANNO 2022
Medio	82,51	94,00
max	100,00	100,00
minimo	58,33	66,90
Mediana*	82,50	94,80
Moda**	81,67	100,00
Scarto quadratico medio***	8,97	6,17
Numero di valutazioni	160	142

* il valore che occupa il posto di mezzo nella distribuzione ordinata delle valutazioni

** il valore con maggiore frequenza

*** misura la dispersione dal valore medio

Premi performance individuale (CCI_ASP del 20/12/2023 art. 6 e 7)	ASP	OPERATORI ESPERTI	ISTRUTTORI	FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI
Numero dipendenti interessati	160	120	17	23
Importo medio erogato	471	456	546	496
IMPORTO STANZIATO	75.393	54.702	9.286	11.405
IMPORTO EROGATO	75.393	54.702	9.286	11.405

Incidenza percentuale

PREMIALITÀ	ASP	OPERATORI ESPERTI	ISTRUTTORI	ELEVATE QUALIFICAZIONI
Premi performance individuale (CCI_ASP del 20/12/2023 art. 6 e 7)	100	72,56%	12,32%	15,13%
Premi performance organizzativa (CCI_ASP del 20/12/2023 art. 5)	0			

AMMONTARE COMPLESSIVO DEI PREMI ANNO 2023		
	STANZIATO PERSONALE COMPARTO	STANZIATO DIRIGENTI
Retribuzione di risultato direzione		16.760
Quota trasferita dal fondo dirigenza alla retribuzione di risultato titolari di elevate qualificazioni per premiare attività svolte durante l'alluvione 2023	5.000	-5.000
Retribuzione di risultato titolari di elevate qualificazioni	14.782	
ALTRO PERSONALE – CCNL 16/11/2022 art. 80 comma 2: premi correlati alla performance organizzativa, alla performance individuale, indennità condizioni lavoro, di cui all'art. 70-bis; indennità di turno, compensi di cui all'art. 24 co 1 del 14/09/2000, indennità per specifiche responsabilità;	484.459	
TOTALE	504.241	11.760

AMMONTARE COMPLESSIVO DEI PREMI ANNO 2023 (erogazione nel 2024)		
	EROGATO PERSONALE COMPARTO	EROGATO DIRIGENTI
Retribuzione di risultato direzione		10.634
Retribuzione di risultato titolari di elevate qualificazioni	19.782	
ALTRO PERSONALE – CCNL 21/05/2018 art. 68 comma 2: premi correlati alla performance organizzativa, alla performance individuale, indennità condizioni lavoro, di cui all'art. 70-bis; indennità di turno, compensi di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL 14/09/2000	484.459	
TOTALE	504.241	10.634

3. Risorse, efficienza ed economicità

I risultati per centro di responsabilità

La struttura del piano dei centri di costo dell'Asp dei Comuni della Bassa Romagna rimarca in larga parte l'articolazione organizzativa sulle Aree Gestionali:

- **Area Servizi alla persona**, che comprende le strutture assistenziali e tutti i servizi di supporto. In particolare, i servizi prodotti dai centri di costo intermedi quali lavanderia, portinerie, manutenzioni, ecc.
- **Settore Patrimonio** che comprende tutte le attività legate alla gestione del patrimonio da reddito.
- **Farmacia**, che comprende tutti gli uffici facenti capo alla Direzione Generale e i servizi generali amministrativi.

Conto economico centri di Attività dal 01/01/2023 al 31/12/2023 – Area Servizi alla persona

CONTO ECONOMICO	TOTALE SERVIZI ALLA PERSONA
A) A) VALORE DELLA PRODUZIONE	12.316.167
RICAVI DA ATTIVITA' PER SERV. ALLA PERS.	10.960.734
COSTI CAPITALIZZATI	904.106
PROVENTI E RICAVI DIVERSI	260.237
CONTRIBUTI IN CONTO ESERCIZIO	191.090
B) B) COSTI DELLA PRODUZIONE	-11.803.601
ACQUISTI BENI	-904.445
ACQUISTI DI SERVIZI	-3.999.647
GODIMENTO DI BENI DI TERZI	-44.608
COSTO DEL PERSONALE DIPENDENTE	-5.650.063
AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI	-920.291
VARIAZIONI RIMANENZE MAT.PRIME E B.CONTS	10.194
ALTRI ACCANTONAMENTI	
ONERI DIVERSI DI GESTIONE	-95.122
DIFFERENZA TRA VALORE E COSTI DI PRODUZIONE (A - B)	512.566
C) C) PROVENTI ED ONERI FINANZIARI	44.821
ALTRI PROVENTI FINANZIARI	45.555
INTERESSI PASSIVI ED ALTRI ONERI FIN.	-734
D) D) RETTIFICHE VALORE DI ATT. FINANZIARIA	
SVALUTAZIONI	
E) E) PROVENTI ED ONERI STRAORDINARI	454
PROVENTI STRAORDINARI	454
RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE (A - B ± C ± D ± E)	557.689
F) I) IMPOSTE E TASSE	-498.470
UTILE DI ESERCIZIO	59.219

**Conto economico centri di Attività dal 01/01/2023 al
31/12/2023 – Area Patrimoniale**

CONTO ECONOMICO	GESTIONE PATRIMONIO	GESTIONE IMMOBILI MOBILI EX ATTIVITA' ASSISTENZIALI	TOTALE
A) A) VALORE DELLA PRODUZIONE	601.097	534.106	1.135.204
RICAVI DA ATTIVITA' PER SERV. ALLA PERS.	0	0	0
COSTI CAPITALIZZATI	539.406	264.680	804.087
PROVENTI E RICAVI DIVERSI	61.691	268.270	329.961
CONTRIBUTI IN CONTO ESERCIZIO	0	1.155	1.155
B) B) COSTI DELLA PRODUZIONE	-645.536	-305.181	-950.717
ACQUISTI BENI	0	-144	-144
ACQUISTI DI SERVIZI	-17.550	-7.155	-24.705
GODIMENTO DI BENI DI TERZI	0	-756	-756
COSTO DEL PERSONALE DIPENDENTE	0	-11.267	-11.267
AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI	-548.420	-264.688	-813.108
VARIAZIONI RIMANENZE MAT.PRIME E B.CON.S	0	0	0
ALTRI ACCANTONAMENTI	0		
ONERI DIVERSI DI GESTIONE	-79.566	-14.496	-94.062
DIFFERENZA TRA VALORE E COSTI DI PRODUZIONE (A - B)	-44.439	228.926	184.487
C) C) PROVENTI ED ONERI FINANZIARI	0	1.077	1.077
ALTRI PROVENTI FINANZIARI	0	1.077	1.077
INTERESSI PASSIVI ED ALTRI ONERI FIN.	0	0	0
D) D) RETTIFICHE VALORE DI ATT. FINANZIARIA	0		
SVALUTAZIONI	0		
E) E) PROVENTI ED ONERI STRAORDINARI	0	7	7
PROVENTI STRAORDINARI	0	7	7
RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE (A - B ± C ± D ± E)	-44.439	230.006	185.567
F) I) IMPOSTE E TASSE	0	-32.746	-32.746
UTILE DI ESERCIZIO	-44.439	197.260	152.822

**Conto economico centri di Attività dal
01/01/2023 al 31/12/2023 – Farmacia**

CONTO ECONOMICO	FARMACIA SANTO MONTE
A) A) VALORE DELLA PRODUZIONE	1.730.907
RICAVI DA ATTIVITA' PER SERV. ALLA PERS.	0
COSTI CAPITALIZZATI	0
PROVENTI E RICAVI DIVERSI	1.722.517
CONTRIBUTI IN CONTO ESERCIZIO	8.390
B) B) COSTI DELLA PRODUZIONE	-1.647.445
ACQUISTI BENI	-1.158.001
ACQUISTI DI SERVIZI	-418.589
GODIMENTO DI BENI DI TERZI	-6.243
COSTO DEL PERSONALE DIPENDENTE	-64.575
AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI	-1.763
VARIAZIONI RIMANENZE MAT.PRIME E B.CONF.	17.446
ALTRI ACCANTONAMENTI	-1.215
ONERI DIVERSI DI GESTIONE	-14.504
DIFFERENZA TRA VALORE E COSTI DI PRODUZIONE (A - B)	83.462
C) C) PROVENTI ED ONERI FINANZIARI	234
ALTRI PROVENTI FINANZIARI	234
INTERESSI PASSIVI ED ALTRI ONERI FIN.	0
D) D) RETTIFICHE VALORE DI ATT. FINANZIARIA	0
SVALUTAZIONI	0
E) E) PROVENTI ED ONERI STRAORDINARI	0
PROVENTI STRAORDINARI	0
RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE (A - B ± C ± D ± E)	83.695
F) I) IMPOSTE E TASSE	-15.408
UTILE DI ESERCIZIO	68.287

4. Valutazioni e considerazioni conclusive

L'anno 2023 ha visto una ripresa a regime dei servizi socio sanitari, più in linea con i dati pre-pandemia.

Gli scostamenti di bilancio dei ricavi sono dovuti all'incremento generale delle presenze dei servizi residenziali e all'effettiva riapertura dei servizi semi-residenziali, che hanno superato le previsioni. A completare l'andamento positivo c'è da rilevare l'aumento dei rimborsi dei servizi sanitari con decorrenza fin dall'anno 2020, in seguito all'aumento del costo del personale in seguito all'approvazione del contratto nazionale a fine 2022.

Gli scostamenti dei costi più riguardano principalmente gli incrementi dei prezzi di acquisto per effetto dell'elevata inflazione in particolare nel primo semestre, e l'aumento delle quantità, collegate all'aumento delle presenze degli ospiti.

Con riferimento alla valutazione della performance è stato completato il percorso di revisione complessiva del sistema di valutazione della performance e l'approvazione delle nuove schede per i diversi profili professionali, per i titolari di elevate qualificazione distinti sulla base delle professioni e dei dirigenti.

I risultati e gli obiettivi sono stati valutati e misurati per la prima volta sulla base delle "nuove" schede di valutazioni, che sono state alla base per la distribuzione dei premi correlati alla performance.

La ripresa di una situazione di equilibrio economico pone l'Asp in condizioni di poter valutare progetti per investimenti innovativi sia in termini immobiliari che da un punto di vista tecnologico, al fine di rispondere al meglio all'evoluzione dei bisogni degli utenti anziani a cui si rivolge l'attività di questa azienda.