

# **PIANO DELLA PERFORMANCE**

**TRIENNIO 2018-2020**

*Rev. 04.12.18*

*Proposta approvata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 041 di reg., del 05.12.2018 , esecutiva, in riferimento a quanto previsto con il Regolamento di amministrazione e organizzazione degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 007 di reg., del 14.03.2018.*

## INTRODUZIONE.

Il presente Piano della Performance è valedole per il triennio 2018-2020 e rappresenta la seconda concretizzazione di quanto previsto, in riferimento alla misurazione e alla valutazione della Performance, dal Regolamento di amministrazione e organizzazione degli uffici e dei servizi, approvato, in revisione iniziale, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 22 di reg., del 29.04.15 e successivamente con deliberazione n. 007 del 14/03/2018, nonché dal Regolamento per la misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione n. 00C del gg.12.18.

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 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 l'anno 2018, il Consiglio di Amministrazione con il presente Piano precisa anche l'entità stimabile delle risorse massime variabili residue, collegabili al raggiungimento dei risultati attesi, ovvero che la composizione fondo 2018, così come definita con la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 39 del 05.12.18, presenta le seguenti entità:

parte stabile €.

parte variabile €.

totale €.

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, valedoli sia per i Responsabili di ciascuna Area titolari di Posizione Organizzativa, sia per le diverse figure professionali operanti nella Struttura.

## POLITICA PER LA QUALITA'.

L'IPAB G. Bisognin di Meledo di Sarego (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, del **“prendersi cura, in sicurezza”**, 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 UNI EN ISO 9001:2015 per la certificazione dei Sistemi di Gestione della Qualità nelle Organizzazioni, che l'Ente ha ottenuto in data 31/03/2017.

## **PROSPETTO DEI RISULTATI ATTESI, riguardanti i Responsabili di Area titolari di posizione organizzativa e tutte le figure professionali operanti nell'Ente.**

In riferimento all'obiettivo strategico, per il triennio 2018-2020, 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 dei Responsabili di Area e 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 ai Responsabili di Area, come identificati con il Regolamento di Amministrazione e di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, titolari di Posizione Organizzativa;
- 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 2018-2019-2020.**

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, con valenza premiante.

Sulla base di siffatte premesse, la premialità per il triennio 2018-2020, da erogarsi a consuntivo, si mira all'adozione dei seguenti due criteri, ciascuno dei quali avente un peso pari al 50% della premialità annuale prevista:

1. performance individuale: la percentuale di risposte esatte ad un questionario scritto ed individuale, mirante a verificare il grado di padronanza di specifiche conoscenze, proposte con l'attività formativa dell'anno considerato e concluso;
2. performance collettiva: il grado di raggiungimento dei risultati definiti con il Prospetto dei Risultati attesi per l'anno considerato e concluso, valevoli per tutte le figure professionali operanti nell'Ente, al netto di un'adeguata valutazione delle Non Conformità oggettivamente non imputabili ai soggetti responsabili.

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 dal 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.