

ESTRATTO
DAL VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il giorno 13 del mese di dicembre dell'anno 2022 in seduta ordinaria come da convocazione del 5 dicembre 2022 si riunisce il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona ASP Frosinone in presenza giusta D.G.R. n. 650 del 29 settembre 2020 pubblicata sul BUR n. 120 del 1° ottobre 2020, nominato con Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00101 del 12 maggio 2021, pubblicato sul BUR n. 47 del 13 maggio 2021, integrato con Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00206 del 03 novembre 2021, pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione Lazio n. 104 del 09 novembre 2021, così composto:

		PRESENTE	ASSENTE
Gianfranco Pizzutelli	Presidente	x	
Lorella Biordi	Consigliere	x	
Davide Orazi	Consigliere	x	
Francesco Proni	Consigliere	x	
Roberto Redolfi	Consigliere	x	

con il seguente voto:

	FAVOREVOLE	CONTRARIO	ASTENUTO
Gianfranco Pizzutelli	x		
Lorella Biordi	x		
Davide Orazi	x		
Francesco Proni	x		
Roberto Redolfi	x		

DELIBERAZIONE N. 59 DEL 13 DICEMBRE 2022

ADOZIONE REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E PIANO TRIENNALE DELLA PERFORMANCE 2022-2024 - INTEGRAZIONE E MODIFICA DELLA DELIBERAZIONE N. 46 DEL 29/09/2022

VISTI, per quanto concerne i poteri:

- la Legge Regionale del Lazio 22 febbraio 2019, n. 2, che ha disciplinato il riordino delle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (IPAB), con sede legale nel territorio del Lazio, prevedendone la trasformazione in aziende pubbliche di servizi alla persona (ASP), ovvero in persone giuridiche di diritto privato senza scopo di lucro, svolgenti attività di prevalente interesse pubblico;
- il Regolamento Regionale del Lazio 9 agosto 2019, n. 17, che ha disciplinato i procedimenti di trasformazione delle Istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (IPAB) in Aziende pubbliche di servizi alla persona (ASP) ovvero in persone giuridiche di diritto privato senza scopo di lucro, nonché dei procedimenti di fusione e di estinzione delle IPAB;
- il Regolamento Regionale del Lazio 15 gennaio 2020, n. 5 di disciplina del sistema di contabilità economico-patrimoniale e dei criteri per la gestione, l'utilizzo, l'acquisto, l'alienazione e la valorizzazione del patrimonio delle Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (ASP);
- la Deliberazione di Giunta Regionale del Lazio 29 settembre 2020, n. 650 pubblicata sul BUR n. 120 del 1° ottobre 2020 recante: *“Fusione delle Istituzioni Pubbliche di Assistenza e Beneficenza Ente Morale Scuola Arti e Mestieri “Stanislao Stampa” di Alatri (FR), Scuola*

Materna Adele e Paolo Cittadini di Alatri (FR), Asilo Infantile De Luca di Amaseno (FR), Ospedale S.S. Crocefisso di Boville Ernica (FR), Ospedale Civico Ferrari di Ceprano (FR), Colonia Americana di Settefrati (FR) e Asilo Infantile "Reggio Emilia" di Sora e contestuale trasformazione nell'Azienda di Servizi alla Persona (ASP) denominata "ASP Frosinone" con sede in Ceprano (FR) e approvazione del relativo Statuto ai sensi della legge regionale 22 febbraio 2019, n. 2 e dell'articolo 4 del regolamento regionale 9 agosto 2019, n. 17.";

- lo Statuto dell'Azienda di Servizi alla Persona (ASP) denominata "ASP Frosinone";
- i Decreti del Presidente della Regione Lazio: n. T00101 del 12 maggio 2021, pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione Lazio n. 47 del 13 maggio 2021, e n. T00206 del 03 novembre 2021, pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione Lazio n. 104 del 09 novembre 2021, con il quale sono stati nominati il Presidente e il Consiglio di Amministrazione dell'ASP Frosinone;
- il Decreto T00177/2021 ha nominato quale revisore unico dell'Ente il dott. Maurizio Ferrante

VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 recante "Norme Generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche";

VISTO il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 recante "Attuazione della Legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nelle pubbliche amministrazioni";

VISTO il Decreto Legislativo 30 luglio 1999 n. 286 recante "Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, del rendimento e dei risultati dell'attività svolta dalle Amministrazioni Pubbliche, a norma dell'articolo 11 della Legge 155 marzo 1997 n. 59";

VISTA la Legge 6 novembre 2012 n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione";

VISTO il Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33 recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni";

VISTO il Decreto Legislativo 25 maggio 2016 n. 97 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza";

VISTO il Documento di Programmazione delle Attività e dei Servizi dell'Ente per il triennio 2022 - 2024 recante i piani ed i programmi di cui all'art. 9, comma 1, lettera c) della L.R. 2/2019 approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 38 del 12 novembre 2021;

PRESO ATTO che con Deliberazione n. 46/2022 il CdA dell'Ente ha adottato "Adozione Regolamento dell'Organismo Indipendente di valutazione della Performance e Piano Triennale della Performance 2022-2024" 4 così come previsto dalla vigente normativa in materia;

CONSIDERATO che con nota prot. U.1027881 del 19/10/2022 la Regione Lazio nell'esercizio dell'attività di vigilanza espletata ai sensi del R.R. 21/2019 ha evidenziato ulteriori criticità e richiesto alcune integrazioni;

ESAMINATO il Regolamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance;

ESAMINATO il Piano Triennale della Performance per il triennio 2022-2024;

VISTO che i documenti predisposti sono stati inviati con e-mail del 30/11/2022 per opportuna conoscenza al dott. Bruno Testa, OIV dell'Ente nominato con Deliberazione del CdA n. 1/2022;

VISTO il Decreto Legislativo del 4 maggio 2001 n. 207;

VISTA la D.G.R. 650 del 29 settembre 2020;

VISTA la L.R. n. 2 del 22 febbraio 2019;

VISTO il R.R. 17/2019;

VISTO il R.R. 21/2019;

VISTO il R.R. 5/2020;

VISTO il R.R. 16/2021;

SU PROPOSTA del Direttore Generale;

per i motivi esposti in narrativa

DELIBERA

1. di modificare ed integrare la Deliberazione n. 46 del 29/09/2022;
2. di adottare il Regolamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance, così come conservato agli atti;
3. di adottare il Piano Triennale della Performance 2022-2024, così come conservato agli atti;
4. di dare mandato ai competenti uffici di provvedere a tutti gli adempimenti inerenti e conseguenti all'esecuzione della presente Deliberazione;
5. che il presente provvedimento è pubblicato sul sito istituzionale dell'ASP Frosinone, nella sezione Amministrazione trasparente in conformità al Decreto Legislativo n. 33 del 2013.

n.	Nominativo	Carica	Firmato
1	Gianfranco Pizzutelli	Presidente	F.to
2	Lorella Biordi	Consigliere	F.to
3	Davide Orazi	Consigliere	F.to
4	Francesco Proni	Consigliere	F.to
5	Roberto Redolfi	Consigliere	F.to

Il Direttore Generale
F.to Manuela Mizzoni

Copia conforme all'originale pubblicata per conoscenza nella sezione Amministrazione trasparente del sito dell'Ente nella giornata del 14 dicembre 2022.

Il Direttore Generale
F.to Manuela Mizzoni

ASP Frosinone

REGOLAMENTO SULLA NOMINA E SUL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO
INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE



REGOLAMENTO SULLA NOMINA E SUL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

FUNZIONI

1. L'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV) di ASP Frosinone esercita le funzioni allo stesso attribuite dalla legge, ed in particolare:
 - a) nel rispetto della funzione di valutazione della performance propria dei dirigenti, collabora nella predisposizione ed aggiornamento del sistema di misurazione, valutazione della performance dell'organizzazione, dei dirigenti e dei dipendenti, del sistema di integrità e trasparenza;
 - b) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale e del controllo interno di integrità;
 - c) promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al D. Lgs. n. 33/2013 "Disposizioni in materia di trasparenza nelle pubbliche amministrazioni;
 - d) verifica, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione interni all'Azienda, l'andamento della performance rispetto agli obiettivi programmati nel periodo di riferimento e relaziona in corso d'esercizio, o comunque almeno semestralmente, le funzionalità e le eventuali criticità riscontrate, e l'opportunità di apportare interventi correttivi anche in relazione ad eventi imprevedibili;
 - e) verifica che il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale ed, altresì, che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
 - f) valida la Relazione annuale sulla Performance, la quale evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti; ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito internet istituzionale di ASP Frosinone;
 - g) collabora con il Direttore Generale nella valutazione dei dirigenti e nell'attribuzione dei premi agli stessi: garantisce in particolare la correttezza del processo di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi, nel rispetto dei principi di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - h) elabora la proposta di valutazione della performance individuale e di attribuzione dei premi al Direttore Generale, da sottoporre all'Amministratore Unico;
 - i) assolve agli obblighi di certificazione richiesti;
 - j) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

ATTIVITÀ E COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA

1. L'Organismo indipendente di valutazione esercita, in piena autonomia, le funzioni e le competenze indicate nell'art. 14 del D. Lgs. n. 150/2009, sulla base della documentazione fornita, secondo il sistema di valutazione ed organizzativo adottato dall'Azienda e, nell'esercizio delle sue funzioni, risponde esclusivamente al Presidente dell'ASP.
2. Nell'esercizio delle funzioni di cui all'art. 1, l'Organismo indipendente di valutazione ha accesso a tutti gli atti e documenti di ASP Frosinone che ritenga utili all'espletamento dei propri compiti, nel rispetto della vigente disciplina in materia di protezione dei dati personali. ASP Frosinone dispone e garantisce che l'accesso alla documentazione richiesta avvenga senza ritardo.
3. Per l'esercizio delle funzioni assegnate, l'OIV interloquisce costantemente con il Direttore Generale, e si avvale della collaborazione di una struttura tecnica permanente all'uopo

individuata dal Direttore Generale nell'ambito dell'organigramma di ASP Frosinone.

COMPOSIZIONE E MODALITÀ DI NOMINA

1. L'Organismo indipendente di valutazione (OIV) è un organo monocratico costituito da un esperto esterno all'ASP Frosinone; è nominato dal Presidente dell'ASP, con atto motivato, a seguito di selezione pubblica comparativa, condotta tra i soggetti iscritti nell'"Elenco nazionale dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione" tenuto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, volta all'accertamento dei requisiti, delle competenze e delle capacità specifiche richieste, anche mediante colloquio, e tenuto conto del curriculum presentato.
2. La valutazione dei curricula compete al Direttore Generale il quale formulerà, alla conclusione della procedura, una relazione istruttoria atta a segnalare al Presidente i candidati risultati idonei.
3. Non verrà attribuito alcun punteggio di valutazione, né sarà formulata alcuna graduatoria di merito, con riserva del Presidente di effettuare un colloquio con i candidati istanti.

COMPENSO

1. Al componente dell'Organismo indipendente di valutazione è corrisposto un compenso annuo lordo individuato dal Presidente dell'ASP al momento dell'indizione della selezione pubblica comparativa, nei limiti delle risorse di bilancio dell'Azienda.

REQUISITI, INCOMPATIBILITÀ ED ESCLUSIVITÀ DEL RAPPORTO

1. Al componente unico dell'OIV sono richieste documentate competenze, capacità intellettuali, manageriali, relazionali, di integrità, esperienza pregressa manageriale e di progettazione e realizzazione di sistemi di valutazione e controllo.

In particolare sono richieste:

- a) capacità di valutazione e visione strategica (identificazione e valutazione delle missioni strategiche);
- b) competenze sulla valorizzazione delle risorse umane (valutazione dei comportamenti organizzativi).

Il componente deve in ogni caso possedere Diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel precedente ordinamento degli studi.

2. Non possono essere nominati OIV i soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rivestito tali incarichi e cariche nei tre anni precedenti la nomina, o che abbiano in corso rapporti di lavoro dipendente o rapporti continuativi di collaborazione con ASP Frosinone o che comunque siano per la loro attività in conflitto di interessi con l'ASP.
3. Il componente dell'Organismo indipendente di valutazione, iscritto nell'apposito Elenco, può appartenere a più OIV, fino ad un massimo di tre; il limite si riduce ad uno per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

DURATA IN CARICA E REVOCA

1. L'Organismo indipendente di valutazione permane in carica 3 anni: l'incarico non può essere prorogato ed è rinnovabile una sola volta, previo esperimento di procedura comparativa. Il mandato dell'OIV si conclude con la presentazione al Presidente dell'ASP della valutazione relativa all'ultimo anno di permanenza in carica.
2. La revoca dell'OIV avviene con provvedimento motivato dal Presidente dell'ASP nel caso di:
 - a) sopraggiunta incompatibilità;
 - b) comportamenti ritenuti lesivi per l'immagine dell'ASP Frosinone o in contrasto con il ruolo assegnato;

-
- c) decadenza dei requisiti di competenza, esperienza ed integrità da cui discende l'iscrizione all'Elenco nazionale degli organismi indipendenti di valutazione, ovvero in caso di decadenza, cancellazione o mancato rinnovo dell'iscrizione all'Elenco stesso.

REGOLE DI COMPORTAMENTO

1. Il componente dell'Organismo indipendente di valutazione è tenuto ad osservare le seguenti disposizioni:
 - a) l'attività svolta a contatto con la struttura deve in ogni caso avere una valenza puramente conoscitiva e non deve, pertanto, interferire con l'autonomia organizzativa, decisionale ed operativa della struttura stessa;
 - b) i risultati, le raccomandazioni d'intervento e qualunque dettaglio sull'attività svolta devono essere indirizzate al Presidente dell'ASP e al Direttore Generale;
 - c) deve essere assicurata la massima riservatezza nei confronti di qualunque soggetto, sia interno che esterno all'Azienda, sull'attività svolta.

NORME TRANSITORIE E FINALI

1. Il presente Regolamento costituisce parte integrante del vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi di ASP Frosinone; ogni disposizione regolamentare e non, vigente al momento dell'entrata in vigore del presente, che con quest'ultimo risulti in contrasto, deve intendersi abrogata.
2. Il presente Regolamento entrerà in vigore il primo giorno successivo a quello di approvazione dello stesso e pubblicazione sul sito internet istituzionale, e produrrà i suoi effetti con la ricostituzione del nuovo Organismo monocratico.
3. Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento, si rinvia alla normativa vigente in materia.

ASP Frosinone

Piano della Performance 2022-2024



Presidente: Gianfranco Pizzutelli

Componenti del Consiglio di Amministrazione:

- Lorella Biordi
- Davide Orazi
- Francesco Proni
- Roberto Redolfi

Direttore Generale: Manuela Mizioni

Sommario

PRESENTAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE	3
ORIGINI E FINALITÀ DELL'ENTE	4
LE ATTIVITÀ DELL'ASP FROSINONE	7
L'ASSETTO DI GOVERNO DELL'ASP OGGI	8
L'ORGANIGRAMMA	8
RISORSE FINANZIARIE ASSEGNATE AGLI OBIETTIVI GENERALI DEL 2022	9
DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI SPECIFICI	9
METODOLOGIA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E MIGLIORAMENTO DEL CICLO AD ESSA COLLEGATA	10

PRESENTAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE

Il presente documento viene predisposto in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 10 del D.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.

La performance viene misurata e valutata con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, ai settori in cui essa si articola nonché ai singoli dipendenti, con il fine ultimo di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché incentivare la crescita delle competenze professionali, attraverso il coinvolgimento delle unità operative nel perseguimento degli obiettivi prefissati dal CdA.

La performance organizzativa si articola nei seguenti aspetti specifici:

- L'incidenza dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività nonché sulla qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- Il grado di attuazione dell'attività dell'Ente nonché l'analisi del raggiungimento degli obiettivi sulla base delle linee programmatiche di indirizzo fornite dal Consiglio di Amministrazione
- La modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali nonché della capacità individuale di esecuzione di piani e programmi;
- Lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i beneficiari diretti degli interventi posti in essere dall'Amministrazione;
- L'efficienza nell'impiego di risorse, anche con riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- L'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 valutazione della performance individuale del personale assegnato ad ogni settore viene effettuata direttamente dal Direttore Generale, considerato l'esiguo numero di settori ed unità di personale di cui si compone l'organizzazione dell'Ente. 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 settori;
- Dal Direttore Generale 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 Generale di concerto con l'O.I.V.

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

- 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;
- Definizione ed assegnazione degli obiettivi di settore ed individuali, che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato;
- Definizione dei rispettivi indicatori, delle modalità e tempistiche di rilevazione ed articolazione dei range di valutazione;
- Monitoraggio in corso di esercizio ed attivazione di eventuali interventi correttivi;
- Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale di fine periodo;
- Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo.

La suddetta metodologia relativa al ciclo complessivo della performance è stata attuata in ASP Frosinone dal 2021.

ORIGINI E FINALITÀ DELL'ENTE

L'Azienda "ASP Frosinone", costituita con D.G.R. 650 del 29 settembre 2020, trae le sue origini dalla fusione delle seguenti Istituzioni Pubbliche di Assistenza e Beneficenza (IPAB):

- a) Ente Morale Scuola Arti e Mestieri "Stanislao Stampa" – Alatri, istituito con la finalità di accogliere i figli del Popolo Alatrino, con preferenza degli orfani di ambedue o di uno soltanto dei genitori, per apprendere i principi religiosi e l'istruzione elementare e i doveri del cittadino, per farli diventare ottimi operai ed agricoltori, tenendo conto in quanto sia possibile delle loro tendenze ed attitudini e per fargli imparare anche le materie di cui al R.D. Legge 31 ottobre 1923, n.2523;
- b) IPAB Scuola Materna Adele e Paolo Cittadini – Alatri. Il suddetto Ente, già Asilo Infantile Umberto I°, in base allo statuto organico "ha lo scopo di provvedere all'educazione fisica, intellettuale e morale dei fanciulli d'ambo i sessi residenti in Alatri, per informarli a sentimenti di virtù, di ordine e di lavoro";
- c) IPAB Asilo Infantile De Luca – Amaseno. Istituito come Ente Morale "Asilo Infantile Comunale De Luca Luigi", con decreto del Presidente della Repubblica del 7 dicembre 1960 e contestuale approvazione dello Statuto, fu trasformato successivamente in IPAB Asilo Infantile Luigi De Luca;
- d) IPAB Ospedale S.S. Crocefisso – Boville Ernica. Istituito come Ospedale SS. Crocefisso con amministrazione decentrata rispetto all'Ente Comunale di Assistenza con Regio Decreto del 22 giugno 1939. Fu destinatario di beni immobili in Via dell'Ospedale, Boville Ernica, ove esercitare l'attività, dalla successiva donazione di cui al testamento olografo del sig. Vincenzo Perciballi del 3 febbraio 1942. Poi l'Ente fu trasformato in IPAB con l'entrata in vigore della normativa in materia;
- e) IPAB Ospedale Civico Ferrari – Ceprano, il cui scopo, come da testamento segreto della Nobildonna Celeste de' Marchesi Ferrari dell'1/03/1877, era quello di utilizzare l'immobile

-
- appositamente costruito in Via Regina Margherita n. 19, per “Ricoverarvi tante povere vecchie e poveri vecchi nativi della città di Ceprano”;
- f) IPAB Colonia Americana di - Settefrati. Eretto in Ente Morale e approvato il relativo Statuto con Regio Decreto dell’8 Agosto 1928 n. 2096, per trasformazione da un Comitato nato appositamente per la raccolta dei fondi necessari alla costruzione dello stabile necessario per l’espletamento dello scopo “di accogliere e custodire nei giorni feriali i bambini d’ambo i sessi del Comune di Settefrati dai 3 ai 5 anni compiti e di provvedere alla loro educazione religiosa, morale, fisica ed intellettuale nei limiti pedagogici consentiti dalla loro tenera età”. In data 21 Aprile 1934 avvenne la donazione delle aree occorrenti per la sua costruzione da parte del Sig. Terenzio Giuseppe, con le condizioni di cui alla medesima donazione: “a) che l’intero stabile, come sopra descritto, debba essere e rimanere di esclusiva proprietà dell’Ente Morale “Asilo Infantile Colonia Americana” e che se, per qualsiasi futura eventualità od anche per disposizioni di legge, lo stabile suddetto cessasse di essere adibito a scuola per i figli del popolo, così come è stato stabilito nello Statuto, la presente donazione ipso facto s’intenderà revocata e lo stabile medesimo ritornerà integro al donante o ai suoi aventi causa”; “b) cesserà ugualmente la donazione, e tornerà lo stabile al donante od ai suoi aventi causa, se venisse in futuro distrutto l’Ente od in qualsiasi modo trasformato per altri scopi ed anche assorbito”.
- g) IPAB Asilo Infantile “Reggio Emilia” di Sora. Fu istituito con Regio Decreto del 31 Agosto 1910, con contestuale approvazione dello Statuto organico redatto il 5 Novembre del 1909, allo scopo di provvedere alla educazione fisica, morale ed intellettuale dei bambini poveri di ambo i sessi dell’età dai tre ai sei anni e dei non poveri contro il pagamento di una retta.

Con la D.G.R. n. 243 del 4 maggio 2021, ai sensi dell’articolo 4 della L.R. 2/2019, l’ASP Frosinone è stata individuata dalla Regione Lazio quale soggetto destinatario delle risorse patrimoniali della disciolta Istituzione Pubblica di Assistenza e Beneficenza Asilo Infantile Città di Piacenza, Lega Navale di Pescosolido (FR).

Con Deliberazione di Giunta regionale n. 556 del 5 agosto 2021 è stata disposta, a sensi dell’articolo 14 del regolamento regionale 9 agosto 2019, n. 17, l’estinzione dell’Istituzione Pubblica di Assistenza e Beneficenza Orfanatrofio Femminile Rodilossi di Alatri (FR) e individuato nell’ASP Frosinone il soggetto destinatario delle risorse patrimoniali e finanziarie residue.

È in corso l’iter di fusione tra Asp Frosinone e l’Istituzione Pubblica di Assistenza e Beneficenza Asilo Infantile Strumbolo con sede in Piedimonte San Germano.

L’ASP Frosinone, tenute presenti sia le originarie tavole di fondazione che le successive disposizioni statutarie delle Istituzioni da cui trae origine, ha come finalità principale l’organizzazione e la erogazione di servizi rivolti a:

- a1) a minori, giovani e famiglie in situazione di svantaggio o disagio economico-sociale, per assicurare loro attività di cura, canali di integrazione socio-educativa, strumenti di reinserimento attraverso l’attuazione di servizi di tipo residenziale e semi-residenziale, anche a valenza aggregativa, culturale e sportiva, percorsi di formazione, orientamento, qualificazione e inserimento professionale, attivazione di progetti individualizzati e/o erogazione, ove necessario, di contributi economici finalizzati al contrasto alla povertà di concerto con i competenti servizi sociali territoriali;

b1) a donne in situazione di svantaggio o esclusione sociale, di disagio economico, marginalità sociale o vittime di violenza, prevedendo anche, ove necessario, interventi di prevenzione, di sostegno e reinserimento, erogazione di contributi economici o l'attivazione di progetti-percorso individualizzati di concerto con i competenti servizi sociali territoriali;

c1) a persone anziane autosufficienti in situazione di svantaggio o disagio economico-sociale per assicurare loro attività di cura, servizi di tipo residenziale e semi-residenziale e/o l'erogazione, ove necessario, di contributi economici finalizzati al contrasto della povertà e alla prevenzione della non autosufficienza;

d1) alle persone in situazione di disagio sociale ed economico, senza distinzione di origini sociali, razza, lingua o nazionalità.

– progetti per la Promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza, quali:

– implementazione di Sezioni Primavera per i bambini di età compresa tra i 24 e i 36 mesi (ex legge 27 dicembre 2006, n. 296 articolo 1 comma 630 - legge finanziaria 2007), come “sezioni sperimentali aggregate alla scuola dell'infanzia, per favorire un'effettiva continuità del percorso formativo lungo l'asse cronologico 0- 6 anni di età.”;

– interventi di sostegno ai disabili sia fisici che intellettivi, con particolare attenzione alle varie declinazioni dei disturbi del neuro-sviluppo, in primis verso i minori in età evolutiva prescolare nello spettro autistico - oggetto di interventi mirati della Regione Lazio (L. Reg. n.7 del 22/10/2018 – art. 74 e dai successivi regolamenti attuativi);

– istituzione e sperimentazione di servizi innovativi e di assistenza verso soggetti in condizione di disagio sociale e a rischio di esclusione, quali:

– Disabili rientranti nella normativa del “Dopo di noi” (Legge 112/2016 e DGR Lazio 454/17));

– Vittime di “Usura o Sovraindebitamento” (ex L.R n. 14/2015);

– Persone soggette alle dipendenze (da gioco, alcool, ecc.);

– progettazione e realizzazione di servizi e interventi di sostegno a donne e uomini coinvolti in percorsi di crisi familiare sfociati in separazione e/scioglimento del matrimonio e che, in relazione ai conseguenti provvedimenti giudiziari e/o accordi privati funzionali alla tutela dei minori siano rimasti privi di alloggio o dimora con conseguente rischio di marginalizzazione sociale;

– attività di recupero e riutilizzo a fini sociali dei beni confiscati alla criminalità organizzata;

– progettazione e realizzazione di servizi e interventi, previsti dalla normativa nazionale e/o regionale, in favore di persone a rischio di discriminazione per ragioni connesse all'etnia, alla razza, alla religione, alla disabilità, all'orientamento sessuale e all'identità di genere

ed ogni progetto afferente al campo sociosanitario o socioassistenziale previsto e regolato dai provvedimenti attuali e futuri sia a livello nazionale che a livello regionale;

- Attuazione di interventi di formazione professionale e continua per inoccupati, disoccupati e soggetti con pericolo di uscita dal mercato del lavoro, nonché di orientamento scolastico e professionale per soggetti svantaggiati;

- Sostegno, con il proprio patrimonio e con le proprie risorse umane, alle situazioni di emergenza nazionale, regionale e provinciale, sia nel campo socio-sanitario, sia in occasione di ogni altro evento o calamità.

LE ATTIVITÀ DELL'ASP FROSINONE

Le attività che eroga l'ASP Frosinone sono quelle descritte di seguito in linea con gli ambiti di intervento previsti dallo Statuto dell'Ente:

- Polo per l'infanzia e per l'adolescenza Adele e Paolo Cittadini di Alatri;
- Polo per l'infanzia e l'adolescenza De Luca di Amaseno;
- Polo per la Terza Età Ferrari di Ceprano;
- Presentazione dei servizi erogati ai Comuni della provincia;
- Servizio regionale di sostegno abitativo, lavorativo e relazionale per neo maggiorenni a seguito di accordo sottoscritto con ASP Asilo Savoia;

- Implementazioni delle scuole dell'Infanzia: attivazione di n. 2 Asili Nido. Nell'ambito di un accordo sottoscritto ai sensi della DGR 555/2021 è stato attivato un nuovo Asilo Nido in fase di accreditamento da parte della Regione Lazio presso il Comune di Pastena presso locali comunali all'uopo destinati;

- Interventi per la prevenzione e il trattamento del gioco d'azzardo patologico;
- Intervento di contrasto al bullismo nell'ambito di un accordo sottoscritto ai sensi della DGR 555/2021 con il Comune di Amaseno in collaborazione con l'Istituto Comprensivo;

- Gestione dell'ambito territoriale del distretto Sociale B di Frosinone per il servizio Home Care Premium 2022 previa sottoscrizione di convenzione con INPS. Il servizio è istituito dall'INPS e prevede prestazioni di assistenza domiciliare o altre misure assistenziali che si rivolgono alle persone non autosufficienti, con l'obiettivo di intervenire sulla loro sfera socio-assistenziale e prevenirne il decadimento cognitivo.

Le prestazioni sono fornite in parte con personale dell'Ente e in parte attraverso organismi del Terzo Settore accreditati. L'Asp assicura la programmazione e la corretta erogazione delle prestazioni attraverso uno staff dedicato composto da professionalità in ambito sociale, educativo e informatico.

Le prestazioni erogate comprendono varie tipologie di intervento rivolte sia a minori che a persone anziane e a soggetti non autosufficienti.

- Attivazione di Progetti Utili alla Collettività del Distretto Sociale B di Frosinone;

L'ASSETTO DI GOVERNO DELL'ASP OGGI

Secondo quanto disciplinato dalla D.G.R. n. 650 del 29 settembre 2020, l'ASP è amministrata da un Consiglio di amministrazione composto di cinque membri, compreso il Presidente.

Il Consiglio di amministrazione dell'ASP ha durata pari a cinque anni e i componenti sono nominati, per non più di due mandati consecutivi, dal Presidente della Regione e sono così designati:

- da un Presidente, il quale secondo le previsioni di cui alla lettera a) del comma 2 dell'articolo 7 della L. R. 2/2019 dovrà essere designato da parte del Presidente della Regione Lazio, sentita la commissione consiliare competente per materia;
- da un secondo, il quale secondo le previsioni di cui alla lettera b.3) del comma 2 dell'articolo 7 della L. R. 2/2019 dovrà essere designato da parte del Presidente della Regione Lazio, sentiti i distretti sociosanitari interessati;
- da un terzo componente, il quale, secondo le previsioni di cui alla lettera c) del comma 2, dell'art. 7 della L. R. 2/2019, che ne dispone la designazione “secondo lo Statuto dell'ASP”, verrà individuato, in considerazione dell'ampiezza territoriale dell'ASP e del coinvolgimento di più distretti sociosanitari, dal Presidente della Regione Lazio sentiti i distretti medesimi;
- da un quarto componente, individuato dal Presidente della Regione Lazio, in rappresentanza dei portatori di interesse originari;
- da un quinto componente, individuato dal Presidente della Regione Lazio, in rappresentanza dei portatori di interesse originari;

Il consiglio di Amministrazione è ad Oggi così composto:

- Presidente: Gianfranco Pizzutelli
- Consiglieri: Lorella Biordi, Davide Orazi, Francesco Proni e Roberto Redolfi

Così come previsto dall'art. 15 del vigente Statuto dell'Ente nonché dall'art. 11, Comma 3, lett. h) del vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, il Consiglio di Amministrazione, a seguito dell'esperimento di idonea procedura di evidenza pubblica, con propria Deliberazione n. 16 del 18 marzo 2021, ha proceduto a nominare il Direttore Generale dell'ASP per il periodo 26 luglio 2021 – 25 luglio 2024, individuato in Manuela Mizioni.

Si sottolinea altresì che, così come previsto dal vigente Regolamento sulla nomina e sul funzionamento dell'organismo indipendente di valutazione della performance, approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. ____ del _____, a seguito di esperimento di idonea procedura di evidenza pubblica si è proceduto, in applicazione di quanto previsto dall'Avviso Pubblico indetto con Deliberazione n. 70/2021, a nominare l'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente individuato nella persona del Dott. Brino Testa.

L'ORGANIGRAMMA

Il personale in servizio presso l'Amministrazione è suddiviso in Aree, Servizi ed Uffici di riferimento come previsto dalla vigente Dotazione Organica e piano di fabbisogno triennale del personale 2022-2024 approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 18 del 06 aprile 2022.

RISORSE FINANZIARIE ASSEGNATE AGLI OBIETTIVI GENERALI DEL 2022

Il Consiglio di Amministrazione procede annualmente, durante l'istruttoria relativa alla stesura del Bilancio annuale e pluriennale di Previsione, nonché durante la stesura del documento di programmazione delle attività e dei servizi recante i piani ed i programmi di cui all'art. 9 comma 1 lett. c) della L.R. 2/2019 ad una revisione degli stanziamenti di Bilancio in fase di programmazione, sulla base della effettiva attività svolta nell'anno precedente.

Per gli stanziamenti generali, si rimanda al Bilancio economico annuale e pluriennale di previsione per il triennio 2022-2024 disponibile sul sito web istituzionale all'indirizzo www.aspfrosinone.it sezione Amministrazione Trasparente.

DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI SPECIFICI

Per ogni obiettivo generale e successivamente per ogni area di intervento con particolare riguardo a quella del settore socio-educativo assistenziale, sono stati individuati degli obiettivi specifici a loro volta classificati in modo seguente:

Si ritiene pertanto utile sintetizzare gli obiettivi generali come di seguito:

Performance Generale	<ul style="list-style-type: none">▪ Performance economica, patrimoniale e finanziaria;▪ Rispetto di scadenze calendariali specifiche;▪ Numero di eventuali rilievi di ANAC – Regione Lazio - O.I.V.;▪ Raggiungimento degli obiettivi fissati dal CdA;▪ Verifica della qualità e miglioramento dei servizi prestati e dei programmi attuati. In caso di attività rivolte a pluralità di soggetti ed ai fondi stanziati, incremento dei beneficiari.
Amministrazione del Patrimonio Immobiliare dell'Ente	<ul style="list-style-type: none">▪ Verifica periodica e sistematica dello status delle morosità;▪ Percentuale di Recupero dei crediti preesistenti;▪ Tempi di Verifica e soluzione delle segnalazioni dei conduttori relative a richieste di manutenzione ordinaria/straordinaria;▪ Tempi per la finalizzazione delle procedure di gara relative a Lavori, Servizi e forniture direttamente riferite al patrimonio;▪ Tempi per la finalizzazione delle attività di messa a reddito di patrimonio eventualmente non locato;▪ Verifica e monitoraggio stato effettivo del patrimonio immobiliare.
Gestione dei fondi regionali relativi a progettualità specifiche	<ul style="list-style-type: none">▪ Tempistica di risposta a quesiti/richieste di variazione prodotte dai soggetti beneficiari;▪ Numero delle verifiche di legge relative ai soggetti beneficiari dei contributi;▪ Verifica tempistica per la realizzazione dei servizi/progetti connessi alla gestione dei fondi regionali. Rapidità e fluidità della gestione delle istruttorie amministrative;▪ Tempistica di risposta a quesiti/richieste di variazione prodotte dai soggetti beneficiari;▪ Numero delle verifiche di legge relative ai soggetti beneficiari dei contributi.
Progettualità promosse dall'Ente in gestione o cogestione	<ul style="list-style-type: none">▪ Tempistica relativa alla finalizzazione delle procedure di acquisto di servizi e forniture inerenti i progetti direttamente promossi dall'Ente;▪ Numero delle Verifiche di legge relative ai soggetti beneficiari del ristoro delle spese sostenute per i progetti in cogestione;▪ Numero delle Verifiche di legge relative ai soggetti beneficiari del ristoro delle spese sostenute per i progetti in cogestione;▪ Tempistica di verifica e controllo di coerenza delle attività espletate rispetto agli obiettivi progettuali prefissati;

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tempistica di finalizzazione e numero delle richieste operative inoltrate al settore rispetto al soddisfacimento delle necessità progettuali;
<p>Aggiornamenti organizzativi in applicazione dalla normativa e performance di carattere generale del personale dipendente</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tempistica relativa al pagamento dei fornitori e relative verifiche preliminari secondo le vigenti disposizioni dell'ANAC; ▪ Percentuale di assenze del personale del settore ad esclusione del godimento delle ferie; ▪ Percentuale di protocolli correttamente e puntualmente registrati in entrata ed uscita; ▪ Armonizzazione dell'Archivio teso alla facilità di reperimento di pratiche archiviate; ▪ Percentuale di assenze del personale del settore ad esclusione del godimento delle ferie; ▪ Tempi di risposta e verifica in ordine agli accessi civici pervenuti; ▪ Percentuale di assenze del personale del settore ad esclusione del godimento delle ferie.

METODOLOGIA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E MIGLIORAMENTO DEL CICLO AD ESSA COLLEGATA

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è basata sull'analisi degli obiettivi specifici strettamente correlati all'analisi della performance individuale e direttamente connessi agli obiettivi generali.

La metodologia adottata già nella scelta degli obiettivi e successivamente quella adottata per la loro valutazione è ispirata a modelli di utilizzo di un cruscotto di indicatori chiave finalizzato all'analisi causa-effetto, azione-risultato e proattività dell'azione amministrativa, puntando ad una integrazione delle metodologie in una prospettiva incentrata sul grado di raggiungimento degli obiettivi generali prefissati in ordine al soddisfacimento dei bisogni dei diretti beneficiari dei progetti socio-educativi-assistenziali dell'Ente, siano da esso promossi direttamente ovvero indirettamente attraverso forme di finanziamento di progetti terzi.

La predisposizione degli indicatori puntuali e delle schede personali che ne consentano il computo è demandata entro 60 giorni dall'adozione del presente piano all'O.I.V. di concerto con il Direttore Generale.

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

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.