# C.A.M.P.P.

**CONSORZIO PER L'ASSISTENZA MEDICO PSICOPEDAGOGICA**

Via Sarcinelli n. 113 33052 Cervignano del Friuli (UD)
Via XXIV Maggio n. 46 33052 Cervignano del Friuli (UD)

Tel. 0431/386611 Fax 0431/386600 www.campp.it

# PIANO DELLA PRESTAZIONE 2024

# 1. Oggetto e finalità del Piano della Prestazione 2024

Il Piano della Prestazione (sottosezione Performance del PIAO 2024) è il documento principale che definisce come viene gestito il ciclo della performance per il CAMPP.
Il vigente sistema di misurazione e valutazione della prestazione del CAMPP fa riferimento alle linee generali del ciclo di gestione della prestazione nonché il sistema premiale per i dipendenti ai sensi della normativa vigente (in particolare, il D.lgs. 150/2009 e LR 16/2010).

Gli assunti generali di tali disposizioni confermano che "*la misurazione e la valutazione della prestazione organizzativa e individuale è alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente, nonché della valorizzazione delle competenze professionali*".

E' stata anche valutata la circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28/11/2023, relativa a "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale". Tenuto contro del significativo aspetto di "transizione" per il 2024 (come si vedrà più avanti) se ne terrà conto nelle prossimi edizioni del Piano atteso che sviluppa percorsi e metodologie da innestare su un impianto organizzativo chiaro e stabile.

Il ciclo della prestazione organizzativa, rappresentato attraverso il Piano della Prestazione (sottosezione del PIAO), deve fare riferimento agli obiettivi generali di misurazione e valutazione della prestazione organizzativa, che in sintesi sono i seguenti:

1) Attuazione di piani e programmi
2) Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali
3) Efficienza nell'impiego delle risorse
4) Qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati
5) Raggiungimento obiettivi di promozione delle pari opportunità
6) Attuazione di politiche attivate per la soddisfazione della comunità
7) Rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari rispetto ai servizi e progetti erogati
8) Sviluppo delle relazioni con i cittadini, le famiglie, gli utenti, in generale le comunità e trame territoriali

Il senso del ciclo della prestazione, o performance in alcuni documenti, è ripreso nella figura che segue:

Il presente documento definisce il Piano della Prestazione del CAMPP per l'anno **2024**, inquadrando gli obiettivi generali nelle seguenti macroaree:

| SEZIONE DEL PIANO | CONTENUTI GENERALI |
|---|---|
| **CAMPP Integrato** | Riprende i macro-temi del Piano Programma 2023-2025 e gli indirizzi generali di programmazione per il 2024 con particolare attenzione a tutto quanto concerne la piena attuazione della LR 16/22 (riforma regionale della disabilità). |
| **CAMPP Strategico** | Delinea alcune scelte progettuali ritenute di estrema importanza per lo sviluppo del sistema integrato di interventi e servizi |
| **CAMPP Competente** | Propone degli obiettivi per i quali si immagina anche il coinvolgimento del personale, sia individualmente che in gruppo, anche per la crescita del capitale professionale dell'ente. |

Ogni sezione è sviluppata per macro-obiettivi che saranno poi sviluppati dal Direttore con le singole Posizioni Organizzative ed anche con i Referenti dei vari servizi territoriali per il massimo coinvolgimento di tutto il personale.

Scheda tipo per progetti del Piano della Prestazione

| | | |
|---|---|---|
| **Responsabile** | | **Piano della Prestazione 2024** |
| **OBIETTIVO/ PROGETTO N°** | | |
| **RISULTATO ATTESO (descrizione)** | | |
| **INDICATORI E TARGET** | | |
| **ESITI PREVISTI (VALUTAZIONE DI PROCESSO ED IMPATTO)** | | |

| N° | ATTIVITA'/FASI | RISORSE UTILIZZATE | PROGRAMMAZIONE | | | | | | | | | | | | NOTE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | |
| 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | | | | | | | | | | | | | | | |

Modalità verifica Stato di Avanzamento al **30/04/23**:

Modalità verifica Stato di Avanzamento al **30/09/23**:

Firma Responsabile

Visto del Direttore

## 2. Analisi di contesto - Gli scenari del 2024

Il Piano della Prestazione per l'anno 2024 deve assolutamente e prioritariamente tenere conto delle disposizioni di cui alla **legge regionale 14 novembre 2022, n. 16,** relativa a "Interventi a favore delle persone con disabilità e riordino dei servizi sociosanitari in materia" e le deliberazioni attuative adottate dalla Giunta regionale negli ultimi mesi del 2023. S

Si fa riferimento in particolare alle DGR:

- N. **1691** del 30/10/2023 relativa a "LR 16/2022. Art. 17. Prime indicazioni operative inerenti l'organizzazione e la gestione del processo di transizione al nuovo assetto istituzionale e organizzativo degli interventi a favore delle persone con disabilità. Approvazione definitiva."
- N. **2062** del 22/12/2023 relativa a "LR 16/2022. Art. 17, comma 9. Linee di indirizzo per la programmazione e l'utilizzo del fondo sociosanitario per la disabilità e dei correlati finanziamenti di parte sociale. Approvazione definitiva."

Le disposizioni generali della LR 16/22 (in particolare l'art. 17) e i provvedimenti sopra indicati hanno avuto una prima attuazione importante, dopo la sottoscrizione di uno specifico Atto di Intesa fra la Conferenza dei Sindaci dell'ex provincia di Udine e l'Azienda Sanitaria Universitaria Friuli Centrale (ASUFC), nella definizione partecipata della "**Convenzione per la regolazione della fase di transizione attinente al passaggio di competenze di cui all'articolo 17 della legge regionale 16/2022. Sistema sociosanitario per la disabilità. Anno 2024**."

In estrema sintesi, in base a questi provvedimenti, nel corso del 2024:

- il Consorzio continuerà a gestire i servizi e progetti per la disabilità (servizi semiresidenziali, residenziali e di integrazione lavorativa),
- contemporaneamente ci saranno dei passaggi operativi tra CAMPP e ASUFC per la definizione del Servizio Integrazione Lavorativa (disciplinato dall'art. 19 della LR 16/22) e per dare concretezza alle scelte da parte dei Sindaci dei 29 Comuni del Consorzio sul possibile assetto futuro del "nuovo" Consorzio.

Il 2024 è quindi un anno di transizione pur nella continuità e qualità degli interventi, servizi e progetti resi, con un importante lavoro di analisi e costruzione di possibili interazioni operative con ASUFC (a sviluppo della Convenzione) e di previsione di un possibile nuovo assetto giuridico ed organizzativo dell'ente.

## 3. I livelli di coordinamento del Piano della Prestazione: Direzione e Staff

Anche per il 2024 sono previsti diversi livelli di coordinamento a supporto della Direzione:

- Lo **Staff di Direzione**, composto dal Direttore e dalle P.O. "Gestione attività amministrativa" e "Bilancio e Patrimonio"
- Lo **Staff di Programmazione** cui partecipano, oltre ai componenti dello Staff di Direzione, anche i titolari delle Posizioni Organizzative "Progetti di Abitare sociale", "Progetti di Comunità", "Integrazione Lavorativa LR 41/96" e "Integrazione Lavorativa LR 18/05".
- Il **Comitato Tecnico,** sede di condivisione anche di specifici progetti per persone con disabilità in carico al CAMPP, e formato dalle P.O. "Progetti Abitare sociale" e "Progetti di Comunità", assieme ai Referenti dei vari servizi semiresidenziali del territorio.

**Staff di Direzione.**
Le due PO "Gestione attività amministrativa" e "Bilancio e Patrimonio", di tipo **gestionale**, garantiscono assieme al Direttore lo sguardo di insieme sui vari e sempre più numerosi procedimenti amministrativi e contabili di competenza del CAMPP.
Il loro ruolo paritario è funzionale alla Direzione per il confronto continuo e crescente, anche in un'ottica di sviluppo delle competenze di valore amministrativo in senso lato, tenuto anche conto dei significativi sviluppi per quanto riguarda le competenze del CAMPP, gli adempimenti da assolvere, gli obblighi di legge da rispettare.

**Staff di Programmazione.**
Si caratterizza per la presenza di più ruoli **professionali**, di diversa estrazione e preparazione, che assicurano la migliore interpretazione e valutazione multiprofessionale di servizi, interventi e progetti messi a punto o promossi dal CAMPP.

La sinergia tra i due Staff è evidente, nel senso che l'analisi delle possibili soluzioni da attuare (anche con la determinazione di **criteri di priorità** tenuto conto della situazione contingente) per rispondere ad un determinato bisogno o sollecitazione o anche idea si confrontano con lo Staff di Direzione che riesce a rispondere alle domande "**con che risorse…con che modalità**".

**Comitato Tecnico.**
Il Comitato Tecnico assume estrema rilevanza nel corso del 2024 tenuto conto del fatto che i principali concetti chiave della LR 16/22 sono di natura prevalentemente di tipo **educativo** e attengono quindi a nuovi **modelli e paradigmi di intervento con le persone con disabilità**, all'analisi dei bisogni emergenti, dei conseguenti progetti e sostegni necessari, anche tenendo conto della letteratura in materia, nuovi sistemi di valutazione, con particolare attenzione ad esempio ai disturbi del neurosviluppo che presentano dati quanti-qualitativi in costante aumento.

Per l'impianto complessivo delle P.O. si rimanda alle determinazioni n. 571 del 28/12/2022 e n. 516 del 28/11/2023 con le quali il Direttore ha delineato le linee generali degli incarichi di Posizione Organizzativa per il periodo 2023-30/06/2024 (data di cessazione del suo incarico).

## 4. I contenuti del Piano della Prestazione 2024

Tenuto conto dell'importante impegno previsto per le attività sopra delineate, non si prevedono per il 2024 i numerosi obiettivi indicati nelle annualità precedenti: l'attenzione alla programmazione territoriale deve essere massima e necessita il più ampio coinvolgimento e partecipazione di tutti i profili, tenuto conto che, di fatto, si sta avviando (almeno questo è l'intendimento del legislatore e l'indirizzo dell'Assemblea consortile) una stagione di revisione completa dell'intero sistema regionale sulla disabilità (dalle metodologie di valutazione ed accesso al sistema del progetto personalizzato e budget personale, solo per fare alcuni esempi).

## A) CAMPP Integrato

| Linea di intervento | Chi fa | N° Obiettivo | Descrizione sintetica obiettivo | OBIETTIVI SPECIFICI |
|---|---|---|---|---|
| LR 16/2022 | Direttore con Staff di Programmazione | **CI 1** | Partecipazione del CAMPP alle fasi di sviluppo della LR 16/22 | Partecipazione ad incontri tecnici di area vasta (con ASUFC e Ambiti territoriali)e di supporto alle attività dell'Assemblea consortile e/o Consiglio di Amministrazione. |

## B) CAMPP Strategico

| Linea di intervento | Chi fa | N° Obiettivo | Descrizione sintetica obiettivo | OBIETTIVI SPECIFICI |
|---|---|---|---|---|
| **Bilancio e Patrimonio** | PO (con Direttore) | **CS 1** | LR 16/22 e sviluppi attuativi | Collaborare e partecipare con il Direttore nelle attività previste dall'applicazione della LR 16/2022 con particolare riferimento per le parti relative al **bilancio e al patrimonio del CAMPP** con attenzione a nuove disposizioni normative come a titolo di esempio i nuovi adempimenti ANAC in materia di contratti pubblici o pagamenti della P.A. |
| | PO (con Direttore) | **CS 2** | CAMPP 2.0? | Collaborare e partecipare con il Direttore nell'analisi per una possibile **nuova soluzione** dell'assetto giuridico ed organizzativo dell'Ente |
| | | | | |
| **Gestione attività amministrative** | PO (con Direttore) | **CS 3** | LR 16/22 e sviluppi attuativi | Collaborare per la raccolta e analisi di informazioni, dati e atti utili per la concertazione di area vasta |
| | | **CS 4** | CAMPP 2.0? | Collaborare e partecipare con il Direttore nell'analisi per una possibile **nuova soluzione** dell'assetto giuridico ed organizzativo dell'Ente |
| | | | | |
| **Progetti di abitare sociale** | PO (con Direttore) | **CS 5** | LR 16/22 e sviluppi attuativi | Collaborare e partecipare con il Direttore nelle attività previste dall'applicazione della LR 16/2022 con |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | particolare riferimento **all'abitare e la vita indipendente:**<br>- **Progetti di autonomia abitativa e Legge 112/2016 ("dopo di noi")**<br>- **Sviluppo Servizio "Nucleo Sorriso"**<br>- **Analisi possibili percorsi di domiciliarità innovativa**<br>- **Analisi sviluppo del sistema dell'abitare in raccordo con proposte e linee guida nazionali e regionali;**<br>- **Sperimentazioni per l'innovazione del sistema di servizi per le persone con disabilità** |
| | | | | |
| **Progetti di Comunità** | PO (con Direttore) | **CS 6** | LR 16/22 e sviluppi attuativi | Collaborare e partecipare con il Direttore nelle attività previste dall'applicazione della LR 16/2022 con particolare riferimento alle parti relative a:<br>- **abitare e vita indipendente con particolare riguardo alle "palestre per l'autonomia abitativa" propedeutiche all'abitare sociale**<br>- **sperimentazioni per l'innovazione del sistema dei servizi per le persone con disabilità** |
| | | | | |
| **Integrazione Lavorativa LR 41/96** | PO (con Direttore) | **CS 7** | LR 16/22 e sviluppi attuativi | Collaborare e partecipare con il Direttore nelle attività previste dall'applicazione della LR 16/2022 con particolare riferimento agli **sviluppi operativi del SIL nell'organizzazione dell'Azienda Sanitaria, con particolare attenzione al tema generale dell'integrazione lavorativa** |
| | | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Integrazione Lavorativa LR 18/05** | PO (con Direttore) | **CS 8** | LR 16/22 e sviluppi attuativi | Collaborare e partecipare con il Direttore nelle attività previste dall'applicazione della LR 16/2022 con particolare riferimento agli **sviluppi operativi del SIL nell'organizzazione dell'Azienda Sanitaria, con particolare attenzione al tema generale dell'integrazione lavorativa** |
| | | | | |
| **Sistema servizi semiresidenziali e residenziali** | Direttore e Comitato Tecnico | **CS 9** | LR 16/22 e sviluppi attuativi | Collaborare e partecipare con il Direttore nelle attività previste dall'applicazione della LR 16/2022 **con particolare riferimento agli sviluppi operativi del sistema complessivo di servizi per la disabilità, anche con attenzione a nuovi bisogni e conseguenti nuovi metodi e sostegni** |

## C) CAMPP Competente

| Linea di intervento | Chi fa | N° Obiettivo | Descrizione sintetica obiettivo | OBIETTIVI SPECIFICI |
|---|---|---|---|---|
| Formazione ed aggiornamento | Direttore, Staff e Ufficio Personale | CC 1 | Piano della Formazione 2024 | Adottare il **Piano della Formazione 2024 coerente con il Piano della Prestazione e quindi le linee di sviluppo della LR 16/22.** |
| Sviluppo CAMPP | Personale dei servizi semiresidenziali e residenziali del CAMPP | CC 2 | LR 16/22 e sviluppi attuativi | Partecipazione e condivisione nei vari passaggi di sviluppo della LR 16/22 **con particolare attenzione a modalità di innovazione e valorizzazione del sistema integrato dei servizi per le PcD** |
| Sviluppo CAMPP | Personale del SIL | CC3 | LR 16/22 e sviluppi operativi | **Continuità e conclusione del percorso di sviluppo ed innovazione del SIL** anche in previsione delle concertazioni con ASUFC con riferimento all'art. 19 della LR 16/22 |

## D) Adempimenti successivi

Per ogni linea di intervento e singolo obiettivo, viene redatta una scheda progetto in co-progettazione con i vari dipendenti interessati, con evidenza degli indicatori di processo e risultato, anche al fine di dare seguito alle necessarie operazioni di monitoraggio e valutazione, con documenti da tenere agli atti della Direzione per ogni seguito.

## E) Conclusione della prestazione

Entro i termini stabiliti dalle vigenti disposizioni del CAMPP (di norma entro il mese di febbraio dell'anno successivo alla realizzazione degli obiettivi) si attua il percorso di validazione dei risultati conseguiti con i vari dipendenti, con adozione successiva dell'esito della valutazione della performance dell'ente, previa analisi dell'Organismo Indipendente di Valutazione.