



FARMACIE COMUNALI PIACENTINE SRL

PIANO DELLA PERFORMANCE

2023

art 10 D.Lgs 150/2009



PIANO DELLA PERFORMANCE

Il **Piano della Performance** è un documento programmatico triennale che viene definito dall'Organo di indirizzo politico ed amministrativo ai sensi dall'art 10 del DLgs 150/2009 e che ha il fine di individuare gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente come previsto dall'art. 5 del suddetto DLgs 150/2009.

Si tratta di un documento in cui, tenendo conto delle risorse disponibili, sono indicati gli obiettivi e gli indicatori idonei a misurare, valutare e rendicontare la performance dell'Ente. Per performance si intende un insieme di risultati quali la produttività, l'efficienza, l'efficacia, l'economicità. Valutare poi con regolarità la performance ha lo scopo di migliorare nel tempo la qualità dei servizi, le competenze e le prestazioni del personale. La **performance organizzativa** esprime la capacità dell'Ente di attuare i programmi adottati, la **performance individuale** rappresenta il contributo reso dai singoli al risultato.

Al fine di assicurare l'attendibilità e la comprensione dei dati forniti, l'Ente pubblica sul sito aziendale, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano della performance.

Nell'individuazione degli obiettivi si è tenuto conto anche degli adempimenti che l'Ente deve rispettare in materia di prevenzione della corruzione e di tutela della trasparenza. L'Ente garantisce pertanto uno stretto collegamento tra il Piano della performance ed il Piano della prevenzione della corruzione e trasparenza.

Il Piano della performance nella definizione degli obiettivi annuali e triennali prende in considerazione il contesto esterno in cui l'Ente si trova ad operare fornendo anche dati essenziali atti a dare un'idea dell'identità dell'Ente, della sua struttura e del contesto interno.

Il documento, che sarà pubblicato nella Sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale dell'Ente, consente di far conoscere in modo integrato gli obiettivi dell'amministrazione e, attraverso la Relazione sulla performance che sarà redatta a consuntivo entro il 30 giugno di ogni anno successivo, di conoscere i risultati ottenuti dall'Ente, di monitorare lo stato di avanzamento degli obiettivi in fase intermedia, di confrontarsi con le criticità e di individuare i margini di miglioramento. Il Piano della performance assolve alla funzione di rendere il cittadino partecipe degli obiettivi stabiliti dall'Ente e quindi di garantire trasparenza e di consentire ai cittadini non solo di verificare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa in rapporto agli obiettivi stabiliti inizialmente ma anche di valutare l'operato dei dipendenti.



PIANO DELLA PERFORMANCE

Quadro normativo di riferimento

- DLgs n. 150/2009 Attuazione della Legge n. 15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficacia e trasparenza delle Pubbliche amministrazioni.
- DLgs n.74/2017 Modifiche al DLgs 150/2009.
- DLgs n. 165/2001 Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Pubbliche amministrazioni.
- Decreto Legge n. 90/2014 Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Pubbliche amministrazioni.
- Legge n.190/2012 Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica amministrazione.
- DLgs n. 33/2013 Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche amministrazioni.
- Piano Nazionale Anticorruzione 2019 Delibera n. 1064 e successivi atti di regolazione e normativi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Il Contesto interno

ATTIVITA'

Data inizio attività	05/12/2006
Attività esercitata:	commercio al minuto di prodotti complementari alla farmacia
Codice ATECO	47.73

DATI ANAGRAFICI

Indirizzo Sede legale	Via Giuseppe Manfredi, 72/B – 29122 Piacenza
Indirizzo PEC	fcpsrl@arubapec.it
Telefono	0523/716187
Numero REA	PC-165871
Codice fiscale e n. iscrizione al Registro Imprese	01478420332
Partita IVA	01478420332
Forma giuridica	Società a responsabilità limitata
Data iscrizione	01/12/2006
Presidente del CDA	Piazza Giovanni
Amminist. Delegato	Lombardi Federico



PIANO DELLA PERFORMANCE

L'IMPRESA IN CIFRE

Addetti al 31/12/2023	17191
Amministratori	3
Revisore conti	1

Le farmacie, costituite ai sensi dell'art. 114 del Decreto legislativo 18/08/2000 n. 267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali) si occupano della distribuzione intermedia di prodotti farmaceutici, parafarmaceutici, presidi medici e di ogni altro prodotto di cui è consentita la vendita in farmacia, ai sensi del D.M. 375/1988.

OGGETTO SOCIALE

- Preparazione e vendita al pubblico di medicinali, specialità, prodotti e/o articoli parafarmaceutici in genere
- Commercio di sostanze e prodotti chimici, articoli sanitari in genere, articoli e prodotti per l'infanzia, articoli e prodotti per la cura, l'igiene e la bellezza della persona, articoli e prodotti aventi comunque attinenza con quelli specificati.

Sistema di governance

Amministratore Delegato
Federico Lombardi

L'organizzazione dell'Ente è finalizzata al rispetto delle normative applicabili e degli obiettivi che l'Ente si è dati con riferimento a criteri di efficacia, di efficienza e quindi di economicità garantendo pubblicità e trasparenza della gestione.

Lo statuto è la norma fondamentale per l'organizzazione dell'Ente; in particolare, specifica le attribuzioni degli organi, le forme di garanzia e di partecipazione, di collaborazione con gli altri enti, della partecipazione popolare, del decentramento e dell'accesso dei cittadini alle informazioni ed ai procedimenti amministrativi.

La programmazione

Il perseguimento delle finalità dell'Ente avviene attraverso un'attività di programmazione che prevede un processo di analisi e di valutazione preventiva nel rispetto delle compatibilità economico-finanziarie.

Quadro degli obiettivi

Obiettivo	Indicatore	Stato attuale	Target	Orizzonte temporale
Efficienza della performance N. 1	Numero ore di assenza pro capite del personale (ferie comprese) nell'anno 2023	gg 311	Mantenimento del dato	31 dicembre 2024
Efficienza della performance N. 2	Incidenza percentuale delle spese per il personale rispetto al fatturato nell'anno 2023	14%	Mantenimento del dato	31 dicembre 2024



PIANO DELLA PERFORMANCE

Obiettivo	Azione da intraprendere	Indicatore	Target	Orizzonte temporale
Coinvolgimento dei cittadini N. 3	Potenziamento dei canali informativi mediante un incremento delle informazioni riportate sul sito nella sezione Amministrazione trasparente	Numero delle news riportate sul sito 12	Mantenimento del dato	31 dicembre 2024
Coinvolgimento dei cittadini N.4	Ammontare del fatturato annuo in percentuale	Incremento rispetto all'anno 2023	3%	31 dicembre 2024
Contrasto alla corruzione e trasparenza N. 5	Formazione in ambito prevenzione corruzione e trasparenza	Numero di procedure disciplinari per dipendente n. 0 nel corso dell'anno	Mantenimento del dato	31 dicembre 2024
Contrasto alla corruzione e trasparenza N.6	Formazione in ambito prevenzione corruzione e trasparenza	Ore di formazione per l'illustrazione ed il rispetto puntuale delle procedure indicate nel PTPCT e del Codice etico n. 2 ore	Almeno 2 ore di formazione annuale	31 dicembre 2024
Contrasto alla corruzione e trasparenza N. 7	Formazione in ambito prevenzione corruzione e trasparenza	Numero di segnalazioni da parte dei dipendenti (whistleblower) n. 0 nel corso dell'anno	Mantenimento del dato	31 dicembre 2024

Considerazioni sui risultati ottenuti nel corso dell'anno 2023 e nuovi obiettivi

Obiettivo N. 1 Riteniamo che il numero di ore di assenza pro capite (311) sia soddisfacente.

Obiettivo N. 2 Riteniamo che il costo del personale rispetto al fatturato (14%) sia soddisfacente.

Obiettivo N. 3 Il numero delle news riportate sul sito è di 12, anche se attualmente il sito non viene utilizzato sovente come strumento di coinvolgimento dei cittadini. Si sta valutando di sostituire questo obiettivo con uno più significativo.

Obiettivo N. 4 L'aumento del fatturato è stato significativo e ci si pone un obiettivo di un ulteriore aumento del 3%

Obiettivo N. 5 Non sono state emesse procedure disciplinari.

Obiettivo N. 6 Le ore di formazione previste per il contrasto della corruzione sono state erogate. Si conferma la decisione di erogare la formazione anche per l'anno 2024.

Obiettivo N. 7 Non sono pervenute segnalazioni da parte dei dipendenti con riferimento al whistleblowing.



PIANO DELLA PERFORMANCE

Controllo intermedio

Entro il 30 giugno del corrente anno 2024, come ogni anno, verrà eseguito dall'OIV un monitoraggio intermedio per valutare l'andamento degli obiettivi programmati. In caso di uno scostamento che faccia supporre il mancato raggiungimento degli obiettivi saranno adottate misure correttive la cui efficacia sarà valutata successivamente dall'Amministratore Delegato e dall'OIV.

L'Amministratore Delegato

Dott. Federico Lombardi

Organismo di Valutazione

Dott. Italo Mercaldo