

DR. VENANZI MARIO

REVISORE LEGALE

Via Ortignola, 6 – 40026 Imola (BO) cell. 338 8207112
e-mail mario.venanzi52@gmail.com pec: mario.venanzi@pec.it

| |
|--|
| ASSEGNAZIONE INTERNA DEL DOCUMENTO |
| Destinatario e responsabile dell'evaluazione A. Onofri SdS |
| Destinatario delle copie: Direttore SdS Rep. AREA Rep. AF Loro MM |

Torrigiani Alessio
Presidente SdS della Valdinievole

e p.c. Dott.ssa Baldi Patrizia
Direttore SdS della Valdinievole

Via Cesare Battisti, 31
51017 Pescia (PT)

| |
|---|
| REGIONE TOSCANA SOCIETA' DELLA SALUTE DELLA VALDINIEVOLE |
| 1.4 LUG 2021 |
| Prot. N. 3256/11301 |

Oggetto: Misurazione e valutazione della performance Dirigenti e funzionari - Anno 2020.

Il Dr. Natali Giovanni, la Dott.ssa Peccianti Daniela e la Dott.ssa Pagni Paola, hanno prestato servizio nell'anno 2020, presso la Società della Salute della Valdinievole, quale dirigenti e/o quale Funzionari, a cui è stata conferita direzione e/o coordinamento di unità funzionale o di area organizzativa. L' OIV della SdS della Valdinievole, è stato nominato con Decreto del Presidente n. 05 del 29.05.2019. L'OIV ha presentato la proposta del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ed essa è stata approvata con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 15 del 16.06.2020. Pertanto l'OIV si avvale del suddetto sistema per la valutazione della Dirigenza dell'ente, anno 2020.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance per quanto concerne la misurazione e valutazione della performance individuale approvato con deliberazione della G.C. n. 15 del 16.02.2020, prevede tre fasi diverse per ogni figura professionale. Per quanto concerne la dirigenza e i funzionari inquadrati in cat. D a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o di area organizzativa, la determinazione della performance organizzativa si articola secondo il seguente schema:

• Dirigenza:

| | | |
|-----------|---|-----|
| I^ Fase | Misurazione e valutazione della performance organizzativa- Raggiungimento degli obiettivi | 50% |
| II^ Fase | Misurazione e valutazione relativa ai comportamenti | 40% |
| III^ Fase | Misurazione e valutazione della performance di ente | 10% |

• Cat. Prof. D a cui è stata confeita direzione di Unità Funzionale o Area Organizzativa:

| | | |
|-----------|---|-----|
| I^ Fase | Misurazione e valutazione della performance organizzativa- Raggiungimento degli obiettivi | 50% |
| II^ Fase | Misurazione e valutazione relativa ai comportamenti | 40% |
| III^ Fase | Misurazione e valutazione della performance di ente | 10% |

Per quanto concerne la verifica del raggiungimento degli obiettivi, si prende atto degli atti programmatori della SdS Valdinievole nel modo seguente:

- Deliberazione della Assemblea dei Soci n. 4 del 20.02.2020 avente ad oggetto: "Bilancio preventivo Economico anno 2020, pluriennale 2020 - 2022 e Piano Programma 2020 - Approvazione" con allegato Piano Programma;

- Determina del Direttore n. 24 del 22.04.2020 avente ad oggetto: "Assegnazione dei budget a seguito dell'approvazione del bilancio preventivo economico anno 2020 avvenuto con deliberazione dell'assemblea dei soci n. 4 del 20.02.2020. Adozione";
- Determina del Direttore n. 57 del 26.08.2020 avente ad oggetto " Piano degli obiettivi della Società della Salute della Valdinievole anno 2020 - Approvazione";
- Deliberazione dell'assemblea dei soci n. 12 del 26.11.2020 avente ad oggetto "Schema di conto economico al 30.06.2020 della SdS Valdinievole - Presa d'Atto";
- Deliberazione dell'assemblea dei soci n. 14 del 26.11.2020 avente ad oggetto "Bilancio preventivo Economico SdS Valdinievole 2020 - Variazione di bilancio n. 1";
- Determina del Direttore n. 73 del 22.12.2020 avente ad oggetto "Assegnazione e variazione dei budget e del piano degli obiettivi a seguito dell'approvazione della variazione di bilancio n.1 avvenuta con delibera dell'assemblea dei soci n. 14 del 26.11.2020".

Che gli obiettivi assegnati nell'esercizio 2020 e i relativi indicatori possono essere sintetizzati nei seguenti:

Dr. Natali Giovanni - Dirigente Area funzionale Tecnico Amministrativa

- Elaborazione bilancio d'esercizio SdS Valdinievole
- Controllo dei budget di struttura assegnati e reportistica trimestrale agli Enti del Consorzio;
- Predisposizione regolamenti, rinnovo e adeguamento Statuto del Consorzio e Convenzione;
- Recupero quote di compartecipazione;
- Recupero fabbricati Pizza: per la realizzazione giardini a completamento della struttura e Individuazione dei professionisti per la realizzazione del CD Alzheimer;
- Attivazione Nuove gare per l'espletamento dei servizi.

Dott.ssa Peccianti Daniela - Funzionario con incarico di direzione Area funzionale Socio Assistenziale Area Minori Handicap

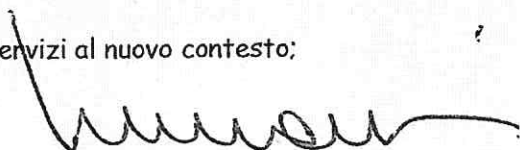
- Attivazione progettualità per i minori disabili in gravità in uscita da percorsi scolastici socializzazione e percorsi d'integrazione sociale;
- Gestione e rispetto del budget assegnato;
- Gestione dell'emergenza durante il periodo Covid adattando i servizi al nuovo contesto;
- Gestione delle Azioni da mettere in atto successivamente alla fase acuta;
- Implementazione attività UVMD parte minori;
- Prosecuzione progetti Home Care in favore di Nuclei con minori in stato di gravità;
- Valutazione contributo gravissime disabilità;

Gruppo tutela minorile

- Ampliamento collaborazione Terzo Settore per accoglienza abitativa e tutoraggio;
- Attivazione gruppi di sostegno post-adozione;
- Progetto CO.ME.TE. Rimodulazione progetto supporto competenze genitoriali;
- Implementazione Rete codice territoriale;
- Implementazione progettualità famiglie di appoggio / affido familiare;
- Gestione dell'emergenza durante il periodo Covid adattando i servizi al nuovo contesto;
- Gestione delle azioni da mettere in atto successivamente alla fase acuta
- Rispetto dei Budget.

Settore Inclusione Sociale, Settore Diritti di Cittadinanza

- Implementazione gestione RdC e progettualità correlata (PUC);
- Implementazione della progettazione dell'abitare supportato da co-housing;
- Rafforzamento progetto di presa in carico multidisciplinare (c.d. equipe basso carico psichiatrico);
- Gestione delle azioni da mettere in atto successivamente alla fase acuta;
- Condivisione e confronto con servizio Sociale della UF SMA e SERD della presa in carico sociale;
- Gestione dell'emergenza durante il periodo Covid adattando i servizi al nuovo contesto;



- Gestione e rispetto budget assegnato;
- Rafforzamento progetto SEUS (partecipazione coordinamento regionale).

Dott.ssa Pagni Paola - Coordinatore - Funzionario Settore Interventi, servizi e progetti tutelari domiciliari in favore della popolazione anziana e delle persone disabili

- Tempo di erogazione delle prestazioni entro il 30 gg. dal PAP;
- Presa in carico con valutazione multidisciplinare (UVM);
- Gestione e rispetto budget assegnato;
- Implementazione del Sistema Informativo ai fini dell'invio dei flussi informativi;
- Anziani non autosufficienti assistiti a domicilio. In continuità con il 2019;
- Anziani con contributo economico per assistere familiare (badante). In continuità 2019;
- Numero persone segnalate ad ACOT Zonale UVM territoriale;
- Progettualità occupazionali per persone disabili;
- Progettualità occupazionali per persone affette da sindrome dello spettro autistico;
- Utenti inseriti in percorsi socio abilitativi con contributo economico;
- Sperimentazione "Budget di salute" all'interno dei percorsi di presa in carico della persona disabile;
- Attivazione degli Ambiti di intervento previsti nel progetto elaborato, relativo alla progettualità regionale "servizi alla persone con disabilità grave prive del sostegno familiare";
- Gestione dell'emergenza durante il periodo Covid adattando i servizi al nuovo contesto;
- Gestione delle azioni da mettere in atto successivamente alla fase acuta.

Dall'esame degli indicatori partitamente esaminati e degli obiettivi assegnati, emerge in buona sostanza che gli obiettivi sono stati tutti raggiunti e che le attività dei servizi erogati, sono state quasi tutte incrementate rispetto all'esercizio 2020, soprattutto tenendo conto che nell'anno di competenza 2020 si verificata dall'inizio del mese di marzo l'inizio della pandemia COVID-19, con tutte le conseguenze del caso. Tutto il personale ed in particolare il vertice dell'ente, nell'anno di competenza si sono trovati di fronte ad un compito impegnativo e denso di rischi e grandi responsabilità. E' evidente la misurazione e valutazione della performance anno 2020, non può sfuggire a tali considerazioni.

Per cui per quanto concerne la performance organizzativa ossia il raggiungimento degli obiettivi, del Dr Natali Giovanni - Dirigente, si assegna il punteggio massimo di 50/100 e di 40/100 alla dott.ssa Peccianti Daniela e alla Dott.ssa Pagni Paola, Funzionari.

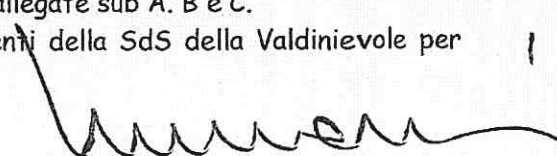
Per quanto concerne la scheda sulla performance relativa ai comportamenti il sistema di misurazione e valutazione della performance ai paragrafi 9 e 10 prevede che essa viene determinata tramite la compilazione di una scheda ognuno diversa a seconda della categoria professionale posseduta. Nel caso di specie la scheda riferita alla dirigenza è allegata al sistema di misurazione e valutazione sub A e quella riferita ai funzionari a cui è stata conferita direzione di unità funzionale e/o area organizzativa è allegata sub B. Entrambi sono compilate dall'OIV.

L'OIV procede alla compilazione delle tre schede (allegate alla presente sub A, B e C) dopo un confronto con il Direttore della SdS della Valdinievole nei quali sono stati esaminati in dettaglio i comportamenti nell'anno 2020, delle tre figure professionali con un giudizio altamente positivo, e viene condivisa l'assegnazione del punteggio massimo.

L'OIV espletate le prime due fasi, passa a calcolare la performance di ente che ai sensi del paragrafo 22 del Sistema di misurazione e valutazione della performance è costituito dalla percentuale di raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati con il piano della performance. Essendo stati raggiunti tutti gli obiettivi assegnati, ed essendo il peso della performance di ente del 10% vengono assegnati 10/100.

L'OIV pertanto procede conseguentemente alla compilazione della scheda riferita ai comportamenti per i due dirigenti dopo aver sentito ed aver condiviso in buona sostanza con il Presidente ed il Direttore della SdS della Valdinievole i punteggi assegnati con la scheda. Le schede di misurazione e valutazione della performance relativa ai comportamenti 2020 compilate sono allegate sub A, B e C.

Alla luce di quanto sopra si determina la performance dei dirigenti della SdS della Valdinievole per l'anno 2020 nel seguente quadro:



| Dirigente/funziionario | I^ Fase Raggiun- gimento obiettivi | II^ fase Comportamenti (come da scheda) | III^ Fase Performance di ente | Performance individuale conseguita nell'anno 2020 |
|--------------------------------------|---|--|-------------------------------------|--|
| Dr. Natali Giovanni (intero anno) | 100% 50/100 | Punti 40/100 | Punti 10/100 | 100/100 |
| Dott.ssa Peccianti Daniela | 100% 40/100 | Punti 50/100 | Punti 10/100 | 100/100 |
| Dott.ssa Pagni Paola | 100% 40/100 | Punti 50/100 | Punti 10/100 | 100/100 |

La corresponsione della indennità di risultato dovrà conseguentemente conformarsi al valore della performance individuale conseguita nell'anno di competenza, da ciascun dirigente/funziionario, rapportata al periodo di servizio prestato durante l'anno 2020.

Si da atto che non si procede alla misurazione e valutazione della performance del Direttore in quanto ai sensi dell'art. 71 novies comma 3 della L.R. Toscana n. 60/20108 il contratto del Direttore, è un contratto di diritto privato il cui schema tipo è stato approvato dalla Regione Toscana con DGR n. 1089/2009. La misurazione e valutazione della performance del Direttore viene svolta dal MeS (Istituto di Management Scuola Superiore S. Anna di Pisa) a cui la Regione Toscana ha affidato mediante convenzione, apposito incarico.

L'OIV, resta in attesa ai fini della ultimazione delle attività di valutazione, della relazione sulla performance prevista dall'art. 10 comma 1 lett. b) del D. Lgs. n. 150/2009 come modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 74/2017 da redigere secondo le linee guida emanate dalla CIVIT ed approvate con deliberazione n. 5/2011, al fine di predisporre rapidamente il documento di validazione sulla relazione della performance ai sensi e per gli effetti dell'art. 14 comma 6 del succitato D. Lgs. n. 150/2009 modificato ed integrato con il D. Lgs. n. 74/2017 quale condizione inderogabile prevista dalla legge, per l'accesso agli strumenti per premiare il merito.

L'OIV segnala la novella normativa prevista dall'art. 14 comma 4 punto c) del D. Lgs. n. 150/2009 come modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 74/2017 che la relazione sulla performance debba essere "redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali".

Si allegano alla presente n. 3 schede di misurazione e valutazione della performance relativa anno 2020 nel modo seguente:

- Dr. Natali Giovanni - Dirigente;
- Dott.ssa Peccianti Daniela - Funziionario, a cui è stata conferita direzione di U. F. o di A.O.;
- Dott.ssa Pagni Paola - Funziionario, a cui è stata conferita coordinamento di U. F. o di A.O.;

Letto confermato sottoscritto.

Pescia, li 07.08.2021

L'Organismo Indipendente di Valutazione
(Dr. Venanzi Mario)



S.d.S. - Valdinievole

Scheda Misurazione e valutazione della performance individuale - III^ fase Sistema Misurazione e valutazione della performance

Dirigenti Anno 2020

Dirigente Dr. Natali Giovanni

1 . Area Rendimento qualitativo

1.1 Attenzione alla qualità della prestazione

E' l'orientamento a fornire prestazione di qualità per portare a termine le mansioni assegnate, anche complesse, con precisione rispetto ai tempi

Massimo punti 3 3

1.2 Impegno e motivazione

E' la capacità di svolgere il proprio ruolo con perseveranza, interesse, motivazione coinvolgimento e senso di appartenenza

Massimo punti 3 3

1.3 Capacità di identificare le priorità

E la capacità di individuare e stabilire razionalmente le priorità di lavoro

Massimo punti 3 3

2. Area integrazione personale nell'organizzazione

2.1 Capacità di gestire le relazioni con i colleghi

E' l'attitudine a creare capacità relazionali con i colleghi con un atteggiamento improntato alla disponibilità e collaborazione

Massimo punti 3 3

2.2 Flessibilità

E' l'orientamento ad adattarsi a differenti situazioni di lavoro ed affrontare il cambiamento nell'organizzazione

Massimo punti 3 3

2.3 Capacità di gestione delle relazioni con utenti ed interlocutori esterni

E' l'attitudine a dimostrare sensibilità verso le esigenze degli utenti mediante la rilevazione dei loro bisogni orientando il proprio orientamento organizzativo

Massimo punti 5 5

3. Area capacità organizzative e gestionali

3.1 Attitudine alla soluzione dei problemi

E' l'attitudine e la capacità individuale a mettere in pratica soluzioni adeguate alle situazioni complesse

Massimo Punti 4 4

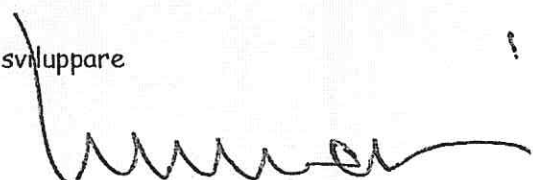
3.2 Capacità Gestionale

E' la capacità di gestire le risorse in termini razionali ed efficaci e di progettare e organizzare il proprio e/o l'altrui lavoro con lo scopo di raggiungere gli obiettivi assegnati

Massimo Punti 3..... 3

3.3 Capacità di Innovazione

E' la capacità di individuare i nuovi modelli o metodi di lavoro, sviluppare



iniziative personali, avviare e sviluppare azioni e programmi, introdurre ed utilizzare novità tecnologiche, normative, metodologiche proponendo miglioramenti anche di piccola entità

Massimo punti 3..... 3

4. Area valutazione del personale

4.1 Capacità di valutazione del personale assegnato

E' attitudine a valutare il personale assegnato per quanto concerne la valutazione individuale annuale diversificando le valutazione a seconda dell' oggettivo valore del dipendente

Massimo punti 10..... 10

Punteggio Complessivo Performance relativa ai comportamenti (Massimo punti 40)..... 40

Punteggio relativo al raggiungimento obiettivi (massimo punti 50)..... 50

Punteggio performance di ente (Massimo punti 10)..... 10

Performance individuale conseguita anno 2020..... 100/100

Pescia, li 08.07.2021

Il Dirigente

L'Organismo Indipendente di Valutazione
(Dr. Venanzi Mario)



S.d.S. - Valdinievole

Scheda Misurazione e valutazione della performance relativa ai comportamenti- II[^] fase Sistema Misurazione e valutazione della performance

Funzionari a cui è stata conferita direzione di Unità Funzionale e/o Area organizzativa
Anno 2020

Funzionario Dott.ssa Peccianti Daniela

1 . Area Rendimento qualitativo

1.1 Attenzione alla qualità della prestazione

E' l'orientamento a fornire prestazione di qualità per portare a termine le mansioni assegnate, anche complesse, con precisione rispetto ai tempi

Massimo punti 5 5

1.2 Impegno e motivazione

E' la capacità di svolgere il proprio ruolo con perseveranza, interesse, motivazione coinvolgimento e senso di appartenenza

Massimo punti 5 5

1.3 Capacità di identificare le priorità

E la capacità di individuare e stabilire razionalmente le priorità di lavoro

Massimo punti 5 5

2. Area integrazione personale nell'organizzazione

2.1 Capacità di gestire le relazioni con i colleghi

E' l'attitudine a creare capacità relazionali con i colleghi con un atteggiamento improntato alla disponibilità e collaborazione

Massimo punti 5 5

2.2 Flessibilità

E' l'orientamento ad adattarsi a differenti situazioni di lavoro ed affrontare il cambiamento nell'organizzazione

Massimo punti 5 5

2.3 Capacità di gestione delle relazioni con utenti ed interlocutori esterni

E' l'attitudine a dimostrare sensibilità verso le esigenze degli utenti mediante la rilevazione dei loro bisogni orientando il proprio orientamento organizzativo

Massimo punti 5 5

3. Area capacità organizzative e gestionali

3.1 Attitudine alla soluzione dei problemi

E' l'attitudine e la capacità individuale a mettere in pratica soluzioni adeguate alle situazioni complesse

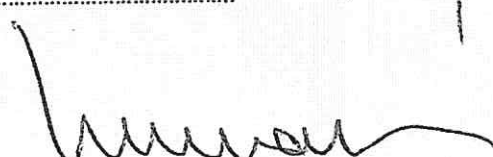
Massimo Punti 4 3

3.2 Capacità Gestionale

E' la capacità di gestire le risorse in termini razionali ed efficaci e di progettare e organizzare il proprio e/o l'altrui lavoro con lo scopo di raggiungere gli obiettivi assegnati

Massimo Punti 3 3

3.3 Capacità di Innovazione



E' la capacità di individuare i nuovi modelli o metodi di lavoro, sviluppare iniziative personali, avviare e sviluppare azioni e programmi, introdurre ed utilizzare novità tecnologiche, normative, metodologiche proponendo miglioramenti anche di piccola entità

Massimo punti 3..... 2

4. Area valutazione del personale

4.1 Capacità di valutazione del personale assegnato

E' attitudine a valutare il personale assegnato per quanto concerne la valutazione individuale annuale diversificando le valutazioni a seconda dell' oggettivo valore del dipendente

Massimo punti 10..... 10

Punteggio Complessivo Performance Individuale annuale (Massimo punti 50)..... 50

Punteggio raggiungimento Obiettivi (Massimo punti 40)..... 40

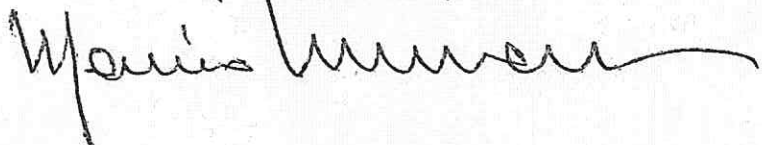
Punteggio performance di ente (Massimo punti 10)..... 10

Performance individuale conseguita nell'anno 2020..... 100/100

Pescia, li 08.07.2021

Il Funzionario

L'Organismo Indipendente di Valutazione
(Dr. Venanzi Mario)



S.d.S. - Valdinievole

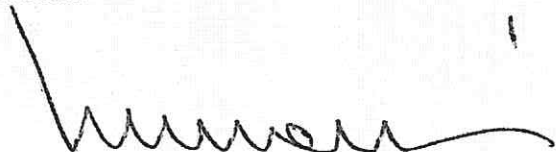
Scheda Misurazione e valutazione della performance relativa ai comportamenti- II^ fase Sistema Misurazione e valutazione della performance

Funzionari a cui è stata conferita direzione di Unità Funzionale e/o Area organizzativa
Anno 2020

Funzionario Dott.ssa Pagni Paola

1 . Area Rendimento qualitativo

- | | | |
|---|---|---|
| 1.1 | Attenzione alla qualità della prestazione E' l'orientamento a fornire prestazione di qualità per portare a termine le mansioni assegnate, anche complesse, con precisione rispetto ai tempi Massimo punti 5 | 5 |
| 1.2 | Impegno e motivazione E' la capacità di svolgere il proprio ruolo con perseveranza, interesse, motivazione coinvolgimento e senso di appartenenza Massimo punti 5 | 5 |
| 1.3 | Capacità di identificare le priorità E la capacità di individuare e stabilire razionalmente le priorità di lavoro Massimo punti 5 | 5 |
| 2. Area integrazione personale nell'organizzazione | | |
| 2.1 | Capacità di gestire le relazioni con i colleghi E' l'attitudine a creare capacità relazionali con i colleghi con un atteggiamento improntato alla disponibilità e collaborazione Massimo punti 5 | 5 |
| 2.2 | Flessibilità E' l'orientamento ad adattarsi a differenti situazioni di lavoro ed affrontare il cambiamento nell'organizzazione Massimo punti 5 | 5 |
| 2.3 | Capacità di gestione delle relazioni con utenti ed interlocutori esterni E' l'attitudine a dimostrare sensibilità verso le esigenze degli utenti mediante la rilevazione dei loro bisogni orientando il proprio orientamento organizzativo Massimo punti 5 | 5 |
| 3. Area capacità organizzative e gestionali | | |
| 3.1 | Attitudine alla soluzione dei problemi E' l'attitudine e la capacità individuale a mettere in pratica soluzioni adeguate alle situazioni complesse Massimo Punti 4 | 4 |
| 3.2 | Capacità Gestionale E' la capacità di gestire le risorse in termini razionali ed efficaci e di progettare ed organizzare il proprio e/o l'altrui lavoro con lo scopo di raggiungere gli obiettivi assegnati Massimo Punti 3..... | 4 |
| 3.3 | Capacità di Innovazione | |



E' la capacità di individuare i nuovi modelli o metodi di lavoro, sviluppare iniziative personali, avviare e sviluppare azioni e programmi, introdurre ed utilizzare novità tecnologiche, normative, metodologiche proponendo miglioramenti anche di piccola entità

Massimo punti 3..... 2

4. Area valutazione del personale

4.1 Capacità di valutazione del personale assegnato

E' attitudine a valutare il personale assegnato per quanto concerne la valutazione individuale annuale diversificando le valutazione a seconda dell' oggettivo valore del dipendente

Massimo punti 10..... 10

Punteggio Complessivo Performance Individuale annuale (Massimo punti 50)..... 50

Punteggio raggiungimento Obiettivi (Massimo punti 40)..... 40

Punteggio performance di ente (Massimo punti 10)..... 10

Performance individuale conseguita nell'anno 2020..... 100/100

Pescia, li 08.07.2021

Il Funzionario

L'Organismo Indipendente di Valutazione
(Dr. Venanzi Mario)

