

31 AGO, 2022

Prot. N.:

4096 (115)

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 AVULIA DEL DOCUMENTO
Destinatario e responsabile dell'azione
PRESIDENTE
Destinatario della copia:
DIRETTORE SDS
RESP. A.F.T.A.

Torrigiani Alessio

Presidente SdS della Valdinievole

e p.c. Dr. Natali Giovanni

Dirigente SdS della Valdinievole

Via Cesare Battisti, 31 - 51017 Pescia (PT)

Oggetto: Misurazione e valutazione della performance Dirigenti e funzionari - Anno 2021.

Il Dr. Natali Giovanni, la Dott.ssa Peccianti Daniela e la Dott.ssa Pagni Paola, hanno prestato servizio nell'anno 2021, 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 e prorogato con decreto del presidente della Società della Salute n. 3 del 01.07.2022 fino al 31.08.2022. 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 2021.

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 confeitata 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. 9 del 26.04.2021 avente ad oggetto: "Bilancio preventivo Economico anno 2021, pluriennale 2021 - 2023 e Piano Programma 2021 - Approvazione" con allegato Piano Programma;

- Determina del Direttore n. 14 del 05.05.2021 avente ad oggetto: "Assegnazione dei budget a seguito dell'approvazione del bilancio preventivo economico anno 2021 avvenuto con deliberazione dell'assemblea dei soci n. 9 del 26.04.2021. Adozione";
- Determina del Direttore n. 33 del 07.10.2021 avente ad oggetto " Piano degli obiettivi della Società della Salute della Valdinievole anno 2021 - Approvazione";
- Deliberazione dell'assemblea dei soci n. 16 del 12.10.2021 avente ad oggetto "Bilancio Preventivo economico SdS Valdinievole 2021 - Variazione di bilancio n. 1";
- Determina del Direttore n. 41 del 30.10.2021 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. 16 del 12.07.2021 - Adozione;
- Delibera dell'Assemblea dei Soci n. 8 del 12.07.2021 "approvazione del bilancio d'esercizio 2021 e della società della salute della Valdinievole".

Che gli obiettivi assegnati nell'esercizio 2021 e i relativi indicatori possono essere sintetizzati nei seguenti:

Dr. Natali Giovanni - Dirigente Area funzionale Tecnico Amministrativa

- Elaborazione bilancio d'esercizio SdS Valdinievole 2021
- 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 CD Alzheimer. Completamento del giardino e Individuazione dei professionisti/definizione della progettualità per la realizzazione del CD Alzheimer;
- Attivazione nuove gare per l'espletamento dei servizi;
- Attuazione del Piano delle Alienazioni della SdS: predisposizione atti;
- Realizzazione del Centro Socio Riabilitativo del Comune di Massa e Cozzile: individuazione dei Professionisti/realizzazione della progettualità;
- Predisposizione del Piano della Formazione;
- Individuazione dei nuovi finanziamenti per la realizzazione del CD Alzheimer e del CSR di Massa E Cozzile anche nell'ambito del PNRR.

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 Premium 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 Rosa (attivazione team);
- 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;
- 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 2020;
- Anziani con contributo economico per assistere familiare (badante). In continuità 2020;
- Numero persone segnalate ad ACOT Zonale UVM territoriale;
- Progettualità occupazionali per persone affette della 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 alle 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 2021, soprattutto tenendo conto che nell'anno di competenza 2021 è perdurata la situazione cagionata dalla pandemia COVID-19, con tutte le conseguenze del operative sulla SdS. Il personale ed in particolare il vertice dell'ente, nell'anno di competenza si è trovati di fronte come nell'anno 2020, ad un compito impegnativo e denso di rischi e grandi responsabilità. E' evidente la misurazione e valutazione della performance anno 2021, non può non tener conto di 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 pertanto alla compilazione delle tre schede (allegate alla presente sub A, B e C) dopo un'attenta riflessione nella quale sono stati esaminati in dettaglio i comportamenti nell'anno 2021, delle tre figure professionali con un giudizio altamente positivo, con la conseguente 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 punti.

L'OIV pertanto procede conseguentemente alla compilazione della scheda riferita ai comportamenti per l'unico dirigente ed i due funzionari apicali della SdS della Valdinievole i punteggi assegnati con la scheda. Le schede di misurazione e valutazione della performance relativa ai comportamenti 2021 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 2021 nel seguente quadro:

Dirigente/funzionario	I^ Fase Raggiun- gimento obiettivi	II^ fase Comportamenti (come da scheda)	III^ Fase Performance di ente	Performance individuale conseguita nell'anno 2021
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/funzionario, rapportata al periodo di servizio prestato durante l'anno 2021.

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 - Funzionario, a cui è stata conferita direzione di U. F. o di A.O.;
- Dott.ssa Pagni Paola - Funzionario, a cui è stata conferita coordinamento di U. F. o di A.O.;

Letto confermato sottoscritto.

Pescia, li 25.08.2022

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 2021

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 procedere 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 valutazioni a seconda dell' obiettivo 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

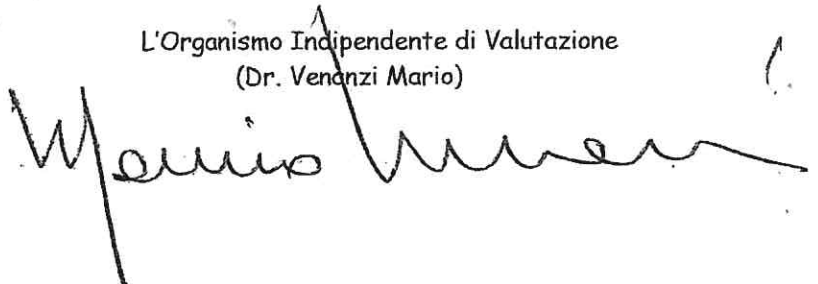
Punteggio performance di ente (Massimo punti 10)..... 10

Performance individuale conseguita anno 2021..... 100/100

Pescia, li 25.08.2022

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 2021

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 procedere 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

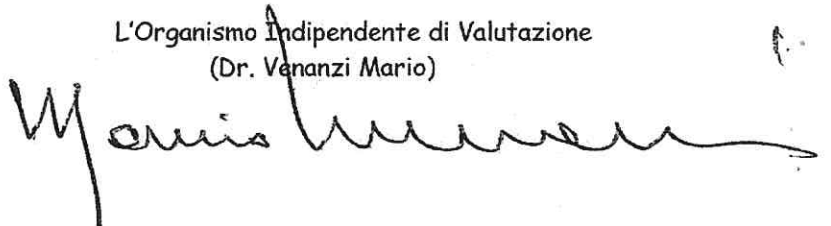
Punteggio performance di ente (Massimo punti 10)..... 10

Performance individuale conseguita nell'anno 2021..... 100/100

Pescia, li 25.08.2022

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 2021

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 e 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

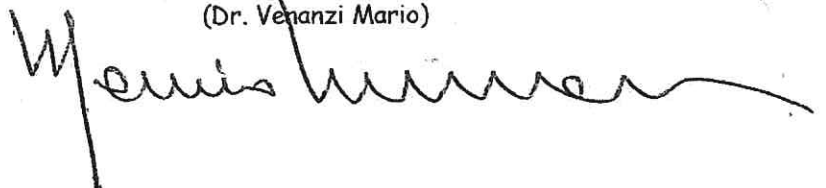
Punteggio performance di ente (Massimo punti 10)..... 10

Performance individuale conseguita nell'anno 2021..... 100/100

Pescia, li 25.08.2022

Il Funzionario

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



Da: "Mario Venanzi" <mario.venanzi52@gmail.com>
A: "Giovanni Natali" <giovanni.natali@uslcentro.toscana.it>
Inviato: Mercoledì, 31 agosto 2022 10:39:49
Oggetto: Misurazione e valutazione performance anno 2021

Trasmetto la documentazione relativa alla misurazione e valutazione della performance anno 2021, della Sds della Valdinievole, in n. 4 files in formato pdf allegati.
Cordialmente.

--

dr. Mario Venanzi
Via Ortignola, 6 40026 Imola (BO)
cell. 338-8207112

C.F. VNNMRA52L29L569A
P. Iva 03734901204

===

Avvertenza: Gli allegati ricevuti sono scansionati automaticamente per la ricerca di software malevolo. Nel caso di file o archivi protetti da password potrebbe non essere possibile analizzarne correttamente il contenuto. Si invita, pertanto, ad adottare le cautele previste dalle norme sull'utilizzo della postazione di lavoro.

===