

21 AGO. 2023

DR. VENANZI MARIO

REVISORE LEGALE

Prot. N. 4195 (145) Via Ortignola, 6 - 40026 Imola (BO) cell. 338 8207112
e-mail mario.venanzi52@gmail.com pec: mario.venanzi@pec.it

ASSEMBLEA AZIENDA S.p.A. SdS della Valdinievole
Destinatario e responsabile dell'invio:
DIRETTORE SdS
Elaborazione delle copie:
PRESIDENTE SdS
RESP. AREA

Torrighiani Alessio Presidente SdS della Valdinievole

Dr. Lomi Stefano Direttore SdS 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 2022.

Il Dr. Natali Giovanni, la Dott.ssa Peccianti Daniela e la Dott.ssa Pagni Paola, hanno prestato servizio nell'anno 2022, 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. Il NdV 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 il Nucleo di Valutazione si avvale del suddetto sistema per la valutazione della Dirigenza dell'ente, anno 2022.

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 conferita 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. 5 del 28.02.2022 avente ad oggetto: "Bilancio preventivo Economico anno 2022, pluriennale 2022 - 2024 e Piano Programma 2022 - Approvazione" con allegato Piano Programma;
- Delibera Assemblea dei soci della SdS n. 1 del 28.02.2022, avente per oggetto: "Approvazione programma Operativo Annuale POA 2022 della SdS Valdinievole"
- Determina del Direttore n. 4 del 22.04.2022 avente ad oggetto: "Assegnazione dei budget a seguito dell'approvazione del bilancio preventivo economico anno 2022 avvenuto con deliberazione dell'assemblea dei soci n. 5 del 22.02.2022. Adozione";

- Determina del Direttore n. 25 del 22.09.2022 avente ad oggetto " Piano degli obiettivi della Società della Salute della Valdinievole anno 2022 - Approvazione";
- Deliberazione dell'assemblea dei soci n. 11 del 29.09.2022 avente ad oggetto "Bilancio Preventivo economico SdS Valdinievole 2022 - Variazione di bilancio n. 1";
- Determina del Direttore n. 33 del 30.12.2022 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. 11 del 29.09.2022 - Adozione;

Che gli obiettivi assegnati nell'esercizio 2022 e i relativi indicatori possono essere sintetizzati nei seguenti:

Dr. Natali Giovanni - Dirigente Area funzionale Tecnico Amministrativa

- Elaborazione bilancio d'esercizio SdS Valdinievole 2022;
- Controllo dei budget di struttura assegnati e reportistica trimestrale agli Enti del Consorzio;
- 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;
- Realizzazione del Centro Socio Riabilitativo del Comune di Massa e Cozzile: individuazione dei Professionisti/realizzazione della progettualità;
- Individuazione dei nuovi finanziamenti per la realizzazione del CD Alzheimer e del CSR di Massa e Cozzile anche nell'ambito del PNRR;
- Realizzazione operativa dell'intervento, monitoraggio e rendicontazione (PNRR).

Dott.ssa Peccianti Daniela (dal 01.01.2022 al 31.05.2022) - 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;
- Implementazione attività UVMd parte minori;
- Prosecuzione progetti Home Care Premium in favore di Nuclei con minori in stato di gravità;
- Valutazione contributo gravissime disabilità;
- Costituzione unità di progetto PNRR;
- Individuazione delle linee di finanziamento, progettazione e predisposizione atti amministrativi;
- Realizzazione operativa dell'intervento, monitoraggio e rendicontazione PNRR.

Settore inclusione sociale

- Implementazione gestione RdC e progettualità correlata;
- Implementazione della progettazione dell'abitare supportato e co-housing;
- Rafforzamento progetto di presa in carico multidisciplinare (c.D. equipe basso carico psichiatrico);
- Condivisione e confronto con il servizio sociale della UF SMA e SERD della presa in carico sociale;
- Gestione e rispetto del 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;
- 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 alle persone con disabilità grave prive del sostegno familiare";
- Utenti presenti nell'anno nel progetto di autonomia;
- Giovani ed adulti disabili frequentanti i centri socio-riabilitativi in continuità con il 2021;
- Attuazione nuovo percorso regionale presa in carico di persone disabili nel rispetto del DGD 1055/2021 - Applicazione modulistica regionale;
- Costituzione unità di progetto PNRR
- Individuazione delle linee di finanziamento, progettazione e predisposizione atti amministrativi PNRR;
- Realizzazione operativa dell'intervento, monitoraggio e rendicontazione PNRR.

Responsabilità familiari e tutela minorile

- Ampliamento collaborazione terzo settore per accoglienza abitativa e tutoraggio;
- Attivazione gruppi sostegno post-adozione;
- Progetto CO.ME.TE: rimodulazione progetto supporto competenze genitoriali;
- Implementazione Codice Rosa territoriale;
- Implementazione progettualità famiglie di appoggio/affido familiare;
- Rispetto del Budget.

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. Il personale ed in particolare il vertice dell'ente, nell'anno di competenza si è trovati di fronte, ad un compito impegnativo e di grandi responsabilità come la gestione dei progetti PNRR. E' evidente la misurazione e valutazione della performance anno 2022, non può non tener conto di tale considerazione.

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.

Il Nucleo di Valutazione, 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 2022, delle tre figure professionali con un giudizio altamente positivo, con la conseguente assegnazione del punteggio massimo.

Il Nucleo di Valutazione, 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.

Il Nucleo di Valutazione, 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 2022 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 2022 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 2022
Dr. Natali Giovanni	100% 50/100	Punti 40/100	Punti 10/100	100/100
Dott.ssa Peccianti Daniela (dal 01.01.2022 al 31.05.2022)	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 2022.

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.

Il Nucleo di Valutazione, 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.

Il Nucleo di Valutazione, segnala la 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 2022 nel modo seguente:

- Dr. Natali Giovanni - Dirigente;
- Dott.ssa Peccianti Daniela - Funziionario - Direzione di U. F. o di A.O. (01.01.2022 - 21.05.2022);
- Dott.ssa Pagni Paola - Funziionario, a cui è stata conferita coordinamento di U. F. o di A.O..

Letto confermato sottoscritto.

Pescia, li 25.07.2023

Il Nucleo 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 2022

Funzionario Dott.ssa Peccianti Daniela (dal 01.01.2022 al 31.05.2022)

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 ed 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' obiettivo 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 2022..... 100/100

Pescia, li 25.07.2023

Il Funzionario

Il Nucleo 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 2022

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 proed 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 la 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

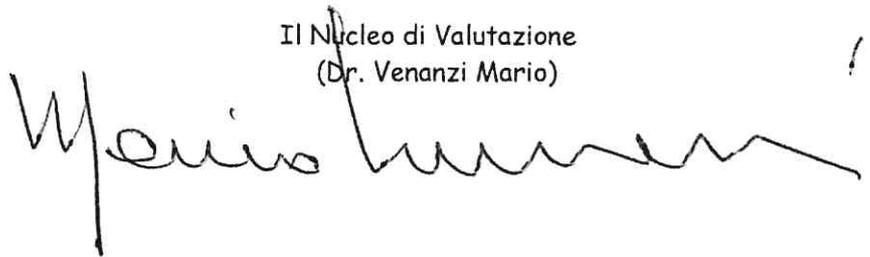
Punteggio performance di ente (Massimo punti 10)..... 10

Performance individuale conseguita anno 2022..... 100/100

Pescia, li 25.07.2023

Il Dirigente

Il Nucleo 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 2022

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 proed 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 valutazioni a seconda dell' obiettivo 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 2022..... 100/100

Pescia, li 25.07.2023

Il Funzionario

Il Nucleo di Valutazione
(Dr. Venanzi Mario)



Da: "Mario Venanzi" <mario.venanzi52@gmail.com>

A: "Giovanni Natali" <giovanni.natali@uslcentro.toscana.it>

Inviato: Sabato, 19 agosto 2023 13:20:04

Oggetto: Valutazione SdS- Valdinievole 2022.

Si trasmette la documentazione inerente la valutazione della performance anno 2023, secondo i documenti allegati.

--

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.

===