



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

Destinatario a responsabilità dell'esecuzione:
RESP. AFTA
Destinatario delle copie:
DIRETTORE SDS
PAGNI PAOLA

Berti Fabio - Vicepresidente 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 dei dirigenti Dirigenti e dei Funzionari - Anno 2023.

Il Dr. Natali Giovanni e la Dott.ssa Pagni Paola, hanno prestato servizio nell'anno 2023, presso la Società della Salute della Valdinievole, quale dirigenti e/o quale Funzionario, 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 16.02.2020. Pertanto il Nucleo di Valutazione si avvale del suddetto sistema per la valutazione della Dirigenza dell'ente, anno 2023.

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 28.06.2023 avente ad oggetto: "Bilancio preventivo Economico anno 2023, pluriennale 2023 - 2025 e Piano Programma 2023 - Approvazione" con allegato Piano Programma;

- Determina del Direttore n. 14 del 29.09.2023 avente ad oggetto: "Assegnazione dei budget a seguito dell'approvazione del bilancio preventivo economico anno 2022 avvenuto con deliberazione dell'assemblea dei soci n. 4 del 28.06.2023. Adozione";
- Determina del Direttore n. 18 del 17.11.2023 avente ad oggetto "Piano degli obiettivi della Società della Salute della Valdinievole anno 2022 - Approvazione".

Gli obiettivi assegnati riguardano diverse Unità Funzionali con una alta componente di attività medico - clinica e sono dirette da personale con il contratto di lavoro incardinato presso la Asl Centro Toscana e pertanto vengono valutati dall'ente suddetto.

Che gli obiettivi assegnati al personale dipendente della SdS della Valdinievole, a cui deve essere effettuata la misurazione e valutazione della performance, nell'esercizio 2023, come da determina del Direttore n. 18 del 17.11.2023 di approvazione del Piano degli Obiettivi, possono essere sintetizzati nei seguenti:

Dr. Natali Giovanni - Dirigente Area funzionale Tecnico Amministrativa

- Elaborazione bilancio d'esercizio SdS Valdinievole a seguito del Major Incident avuto nel settembre 2022;
- Controllo dei budget di struttura assegnati e reportistica trimestrale agli Enti del Consorzio;
- Recupero quote di compartecipazione;
- Attivazione nuove gare per l'espletamento dei servizi;
- Progettazione e predisposizione atti amministrativi (PNRR) secondo il cronoprogramma;
- Realizzazione operativa dell'intervento, monitoraggio e rendicontazione (PNRR).

Dott.ssa Pagni Paola - Coordinatore - Funzionario Integrazione socio sanitaria - 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 2022;
- Costituzione unità di progetto (PNRR).
- Progettazione e predisposizione atti amministrativi PNRR.

Dall'esame degli indicatori partitamente esaminati per ogni obiettivo assegnato, 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 2023. Il personale ed in particolare il vertice dell'ente, nell'anno di competenza si è trovato di fronte, ad un compito impegnativo e di grandi responsabilità in continuità con l'anno 2022, come la gestione dei progetti PNRR. E' evidente, che anche la misurazione e valutazione della performance anno 2023, 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, e alla Dott.ssa Pagni Paola, Funzionario.

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) e B) dopo un'attenta riflessione nella quale sono stati esaminati in dettaglio i comportamenti nell'anno 2023, delle due figure professionali con un giudizio altamente positivo, con la conseguente assegnazione del punteggio rispettivamente di 96/100 e 95/100.

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 il funzionario apicali della SdS della Valdinievole i punteggi assegnati con la scheda. Le schede di misurazione e valutazione della performance relativa ai comportamenti 2023 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 2023 nel seguente quadro:

Dirigente/funzionario	I^ Fase Raggiungimento obiettivi	II^ fase Comportamenti (come da scheda)	III^ Fase Performance di ente	Performance individuale conseguita nell'anno 2023
Dr. Natali Giovanni	100% 50/100	Punti 36/100	Punti 10/100	96/100
Dott.ssa Pagni Paola	100% 40/100	Punti 45/100	Punti 10/100	95/100

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 2023.

Si annota che i risparmi conseguiti per il non raggiungimento della performance massima, costituiscono economie di bilancio ed a fine esercizio confluiscono nell'avanzo di amministrazione.

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. 2 schede di misurazione e valutazione della performance relativa anno 2022 nel modo seguente:

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

Letto confermato sottoscritto.

Pescia, li 25.05.2024

Il Nucleo di Valutazione
(Dr. Venanzi Mario)

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mario Venanzi', written in a cursive style. The signature is positioned below the typed name and extends across the width of the typed text.

S.d.S. - Valdinievole

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

Dirigenti Anno 2023

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	2
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	4
 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 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..... 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 relativa ai comportamenti (Massimo punti 40)..... 36

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

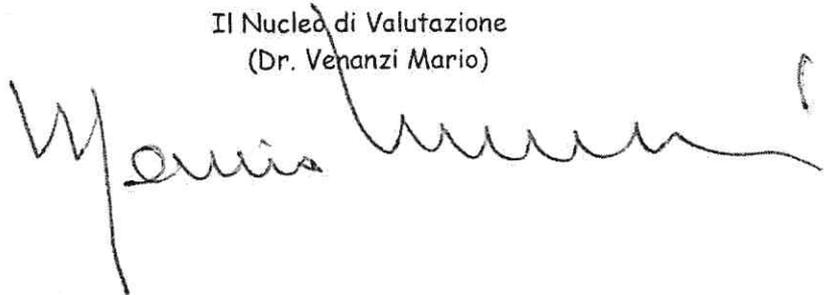
Punteggio performance di ente (Massimo punti 10)..... 10

Performance individuale conseguita anno 2023..... 96/100

Pescia, li 25.05.2024

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 2023

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	4
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	4
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	4
2.2	Flessibilità E' l'orientamento ad adattarsi a differenti situazioni di lavoro ed affrontare il cambiamento nell'organizzazione Massimo punti 5	4
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 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' oggettivo valore del dipendente

Massimo punti 10..... 10

Punteggio Complessivo Performance Individuale annuale (Massimo punti 50)..... 45

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

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

Performance individuale conseguita nell'anno 2023..... 95/100

Pescia, li 25.05.2024

Il Funzionario

Il Nucleo di Valutazione
(Dr. Venanzi Mario)

