

Regolamento Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*

Redazione	Verifica di processo	Verifica metodologica	Approvazione
Ufficio Affari Generali e Programmazione Virginia Merli	Dirigente Amministrativo SdS Fabio Haag	Nucleo di Valutazione	Direttore SdS Simone Naldoni

Parole chiave: misurazione, valutazione, performance

Indice

1.	Descrizione dell'Ente	2
2.	Campo di applicazione	2
3.	Oggetto	2
4.	Scopo / obiettivi	3
5.	Glossario	Errore. Il segnalibro non è definito.
6.	Definizione e Assegnazione degli obiettivi.....	6
7.	Relazione annuale della <i>Performance</i>	6
8.	Le fasi della misurazione e valutazione	7
9.	Misurazione e valutazione	7
10.	Procedure di conciliazione interna.....	10
11.	Norme transitorie	10
12.	Allegati	11
13.	Indice revisioni	11

1. Descrizione dell'Ente)

1.1 La Società della Salute Fiorentina Sud est è un modello organizzativo del sistema socio-sanitario toscano che recepisce le indicazioni della normativa regionale di settore, in specifico le leggi: L.R. 24 Febbraio 2005, n.40 “Disciplina Servizio Sanitario Regionale” e successive modifiche ed integrazioni, L.R. febbraio 2005, n.41 “Sistema Integrato di interventi e servizi per la tutela dei diritti di cittadinanza sociale”, con particolare attenzione alle disposizioni introdotte dalla legge regionale 23 marzo 2017, n.11 “Disposizioni in merito alla revisione degli ambiti territoriali delle zone – distretto. Modifiche alla L.R. 40/2005 e alla L.R. 41/2005 e del Piano Sociale e Sanitario Integrato Regionale 2018-2020 e comunque vigenti e applicabili nel tempo.

1.2 La Società della Salute Fiorentina Sud nasce come ente di diritto pubblico, costituito in forma di consorzio e dotato di personalità giuridica e di autonomia amministrativa, organizzativa, contabile, gestionale e tecnica che svolge la prioria attività mediante l’assegnazione diretta di risorse. Gli enti consorziati che compongono la Società della Salute Fiorentina Sud Est sono i Comuni di: Bagno a Ripoli, Barberino e Tavarnelle, Fiesole, Figline e Incisa Valdarno, Impruneta, Greve in Chianti, Londa, Pelago, Pontassieve, Reggello, Rignano sull’Arno, Rufina, San Godenzo, San Casciano in Val di Pesa e l’Azienda Usl Toscana Centro.

2. Campo di applicazione

Il presente documento viene applicato a tutto il personale in servizio presso la Società della Salute Fiorentina Sud Est con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato compreso il personale in posizione di comando, escluso il Direttore.

3. Oggetto

3.1 La Società della Salute Fiorentina Sud Est intende dotarsi di strumenti di valutazione dell’efficacia, della trasparenza e del buon andamento della gestione di cui all’articolo 9, comma 5,

lettera 1), della legge n.84/1994, adottando il presente sistema di misurazione e valutazione della *performance* (poi sostituito da SMVP).

3.2 Il SMVP, approvato previo parere Nucleo di Valutazione con delibera di Giunta Esecutiva della Società della Salute, è lo strumento metodologico che permette di misurare la **Performance Organizzativa** e la **Performance Individuale** del personale della SdS, Dirigente e non dirigenziale, individuando l'oggetto della valutazione e specificando per ciascuna categoria professionale cosa dev'essere valutato e quanto pesa, come da normativa vigente. Viene così meno la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla *performance* in assenza delle verifiche e delle attestazioni di premi legati al merito e alla *performance*. Il rispetto delle disposizioni previste nel presente regolamento è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla *performance*.

4. Scopo /obiettivi

4.1 Il SMVP persegue il miglioramento della qualità dei servizi offerti, tramite la crescita della professionalità di tutti i dipendenti e della valutazione del merito, secondo il principio di pari opportunità e trasparenza.

Lo stesso ha la finalità di:

1. ancorare la retribuzione di risultato ad elementi oggettivi che evidenzino le competenze organizzative ed i risultati ottenuti nell'attività amministrativa e professionale;
2. assicurare la coerenza tra gli obiettivi operativi e gli obiettivi strategici costituenti valore pubblico, individuati dal Direttore e l'azione amministrativa e professionale dei dirigenti e personale cui è stato conferito un incarico di funzione
3. agevolare il coordinamento e l'integrazione tra le diverse strutture organizzative professionali e amministrative, promuovendo l'eventuale presenza di obiettivi trasversali.

Il presente SMVP viene redatto in ottemperanza alle disposizioni di cui al D.lgs. 150/2009 come modificato ed integrato dal D.lgs. n. 74/2017.

4.2 Sono sottoposte a valutazione secondo il presente sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale tutti i dipendenti dell'Ente, con esclusione del Direttore, così come declinato:

- alla SdS Fiorentina Sud Est nel suo complesso (performance organizzativa)
- alle Unità Funzionali/Aree organizzative in cui si articola la struttura dell'Ente (performance di struttura/organizzativa)
- alla dirigenza
- al personale cui è stato conferito un incarico di funzione;
- ai singoli dipendenti SdS, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato (qualora il servizio sia stato prestato per almeno sei mesi consecutivi)

4.3 Gli obiettivi operativi dei dipendenti assegnati funzionalmente alla SdS dai comuni consorziati sono definiti in accordo tra la SdS e l'ente di appartenenza. La valutazione della

performance individuale dei medesimi è effettuata dal Direttore della SdS (di concerto con i competenti organismi di ciascuna Amministrazione), secondo il sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato da ciascuno degli enti di provenienza.

4.4 La valutazione della *performance* dei dipendenti dell'Azienda USL Toscana Centro assegnati funzionalmente alla SdS è effettuata presso l'ente di provenienza, e svolta dal Direttore del Dipartimento, sentito anche il Direttore SdS.

5. Glossario

Ai fini del presente sistema valgono le seguenti definizioni:

- “dipendenti”: sono i dipendenti della SdS Fiorentina Sud Est, compresi il Direttore e i Dirigenti;
- “*performance* di ente” (PE): la *performance* conseguita dalla SdS Fiorentina Sud Est conseguenti alle indicazioni programmatiche definite nel Piano Integrato della Salute (PIS) e Piano Operativo Annuale (POA); il loro raggiungimento determina una quota base del premio per tutti i dipendenti dell'ente: se l'ente centra l'obiettivo scatta la quota;
- “*performance* organizzativa di struttura” (POS): la *performance* conseguita dalle strutture in cui è articolato l'Ente, in termini di traguardi fissati dalla Direzione per l'intera unità operativa; il loro raggiungimento determina una quota base del premio per tutti i componenti del *team*: se l'ufficio centra l'obiettivo scatta la quota;
- “*performance* individuale” (PI): è il contributo, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi, che il dipendente, attraverso la propria azione, apporta al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Si concentrano sul “cosa” ha fatto il singolo e sul “come” lo ha fatto (soft skills) e vengono assegnati dal responsabile diretto tramite una scheda di valutazione individuale;
- “obiettivo”: è la descrizione di un risultato chiaro e misurabile, che l'Autorità si prefigge di raggiungere in un determinato arco temporale;
- “programmazione”: è la descrizione organica delle attività e delle operazioni da realizzare per raggiungere un obiettivo, del risultato da ottenere e degli indicatori che ne misurino l'effettivo raggiungimento, delle risorse da utilizzarsi e delle fasi temporali che ne illustrano la dinamica;
- “indicatore”: è lo strumento che rende possibile la misurazione del grado di raggiungimento di un obiettivo;
- “comportamenti organizzativi”: competenze e comportamenti professionali e organizzativi messi in atto dal dipendente nello svolgimento del proprio ruolo finalizzati al raggiungimento degli obiettivi e/o attività assegnati;
- “Piano Integrato Salute” (PIS): è lo strumento di programmazione zonale che integra politiche sanitarie e sociali per migliorare la salute comunitaria. Redatto dalle Società della Salute in coerenza con la pianificazione regionale, definisce obiettivi, risorse e strategie, coinvolgendo attivamente il territorio, il terzo settore e i cittadini;
- “Piano Integrato di Attività e Organizzazione” (PIAO): è il documento che contiene gli obiettivi assegnati ai fini della misurazione e valutazione della *performance* individuale dei dipendenti per l'erogazione del premio di produzione. Il PIAO è il documento unico di programmazione e *governance* che dal 30 giugno 2022 assorbe molti dei piani che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente. Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente con delibera della Assemblea dei Soci della SdS Fiorentina Sud Est entro il 31 gennaio di ogni anno;

- “Relazione sulla *Performance*”: è il documento che evidenzia, a consuntivo, i risultati conseguiti dall’Autorità rispetto al raggiungimento degli obiettivi assegnati nell’anno precedente;
- “NDV”: è il Nucleo di Valutazione che svolge le funzioni in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione assegnate dal d.lgs. n. 33/2013 e dalla legge n. 190/2012 e i compiti previsti dalle disposizioni di cui al d.lgs. n. 150/2009, in quanto e per quanto applicabili all’Autorità.

6. Definizione e assegnazione degli obiettivi

6.1 Gli obiettivi, sia di gestione corrente che conseguenti alle indicazioni strategiche dell'ente, sono definiti nel PIAO. Gli obiettivi individuati sono pertanto specifici e misurabili in termini concreti e chiari; rilevanti rispetto ai bisogni della collettività e pertanto pertinenti con la mission istituzionale della SdS (valore pubblico); riferiti ad un arco temporale determinato e suddiviso in fasi, adeguate al loro raggiungimento.

6.2 La *performance* viene distinta in

- Performance organizzativa riguardante
 - La SdS nel suo complesso rispetto all'efficace raggiungimento degli obiettivi strategici derivanti dagli atti di programmazione ed in particolare dal PIS e dal POA)
 - Tutte le articolazioni organizzative della SdS dotate di autonomia gestionale
- Performance individuale riguardante tutto il personale con le seguenti differenziazioni:
 - la *performance* del Direttore SdS è collegata
 - agli indicatori di *performance* organizzativa della SdS
 - al raggiungimento di specifici obiettivi individuali
 - alla qualità del contributo assicurato dalla performance generale del consorzio, alle competenze professionali e manageriali dimostrate nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate
 - la *performance* dei dirigenti e degli Incarichi di Responsabilità (Incarichi di Elevata Qualificazione o Incarichi di Funzione) è collegata
 - agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità
 - al raggiungimento di specifici obiettivi individuali
 - alla qualità del contributo assicurato dalla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate
 - la *performance* individuale del personale del comparto è collegata
 - al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali
 - alla qualità del contributo assicurato alla performance della struttura organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed i comportamenti professionali e organizzativi.

7. Relazione annuale della Performance

7.1 Ai sensi dell'art. 10 comma 1 lett. b) del D.lgs. n. 150/2009 come modificato e integrato dal D.lgs. n. 74/2017, sullo schema di cui alle linee guida emanate da Anac con deliberazione n. 5/2012 e ss.mm.ii., al fine di assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità dei documenti di rappresentazione della *performance* il direttore della SdS redige annualmente un documento da adottare di norma entro il 30 giugno denominato "Relazione annuale sulla *performance*" che evidenzia a consuntivo con riferimento all'anno precedente i risultati organizzativi della SdS nel suo complesso e delle singole articolazioni organizzative e di quelli individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse con rilevazione degli eventuali scostamenti. Lo stesso, previa validazione del Nucleo di Valutazione, è approvato dalla Giunta Esecutiva

7.2 La Relazione sulla performance, redatta dal Direttore coadiuvato dal Dirigente, è trasmessa al Nucleo di Valutazione per la validazione ai sensi dell'art. 14 comma 6 del D.lgs. n. 150/2009 come modificato ed integrato dal D.lgs. n. 74/2017.

Al termine dell'esercizio contabile, il Nucleo di Valutazione verifica il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, attenendosi strettamente agli indicatori di risultato preventivamente determinati e contenuti in schede specifiche per ogni obiettivo. Conseguentemente alla verifica di ciascun obiettivo, il Nucleo di Valutazione stabilisce se sono questi stati raggiunti ed in quale misura percentuale.

Al Nucleo di Valutazione compete anche la misurazione e valutazione della *performance* di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la valutazione annuale dei dirigenti sentito il Direttore della Società della Salute.

Il report di verifica del raggiungimento degli obiettivi viene trasmesso al Direttore e al Dirigente.

8. Le fasi della misurazione e valutazione

Le fasi del sistema di misurazione e valutazione della *performance* sono le seguenti.

- a. La fase previsionale (entro due mesi dall'approvazione del bilancio di previsione)
In questa fase sono formalmente attribuiti gli obiettivi e viene a questi assegnato un peso. L'avvio del processo avviene mediante informativa e presa visione della scheda annuale di valutazione. I soggetti della valutazione sono informati in merito ai criteri del sistema di valutazione mediante la pubblicazione del presente regolamento.
- b. La fase di monitoraggio (verifiche intermedie)
Il monitoraggio in itinere, svolto in coerenza con il monitoraggio del POA, è fondamentale ai fini del raggiungimento dei risultati programmati in quanto consente, in caso di criticità, l'adozione di azioni correttive. Entro il 31 ottobre dell'anno di competenza gli obiettivi possono essere motivatamente modificati, integrati e/o cancellati per intervenute modifiche legislative, per variazioni legate al riconoscimento, assegnazione di nuove risorse o alla modifica di risorse già assegnate rispetto a quelle inizialmente previste. Le eventuali variazioni degli obiettivi e degli indicatori o altre azioni correttive verificatesi durante l'esercizio sono inserite nella Relazione sulla Performance e vengono valutate dal NDV.
- c. La fase consuntiva (dopo l'approvazione del bilancio d'esercizio)
Questa fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva d'esercizio, nella stesura delle schede di valutazione, nella presentazione e consegna di queste ultime unitamente alle indicazioni per il miglioramento della prestazione.

9. Misurazione e valutazione

9.1 La Società della Salute Fiorentina Sud Est valuta annualmente la *performance* organizzativa ed individuale mediante il presente Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

La funzione di misurazione e valutazione delle *performance* è svolta:

1. dal Presidente della Società della Salute cui compete la misurazione e la valutazione del Direttore sulla scorta dei risultati rilevati nella Relazione sulla *performance* accompagnata

- dal parere del Nucleo di Valutazione
2. Dal Direttore della Società della Salute cui compete la misurazione e valutazione dei dirigenti
 3. Dai dirigenti cui compete la misurazione e valutazione dei titolari di incarichi di elevata qualificazione
 4. Ai titolari degli incarichi di elevata qualificazione cui compete la misurazione e valutazione del personale loro assegnato

9.2 La misurazione e valutazione della *performance* è articolata in tre fasi.

La prima fase è costituita dalla determinazione della **performance di Ente**, ed è costituita dalla percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi conseguenti alle indicazioni strategiche definite negli atti annuali di programmazione ed assegnati dal Direttore secondo indicatori predeterminati (target di risultato).

La seconda fase prevede la misurazione e valutazione della **performance organizzativa**, che esprime il risultato conseguito nel suo complesso dalle strutture organizzative della SdS. Consiste nella verifica del raggiungimento degli obiettivi annualmente assegnati ai responsabili delle strutture organizzative e nella valutazione dell'apporto individuale in termini di risultato e di comportamenti intrapresi al fine del raggiungimento degli stessi.

La terza fase è riferita alla misurazione e valutazione della **performance individuale**, relativa alla dimensione dei comportamenti e delle competenze dei dipendenti.

9.3 Nella valutazione della performance, le dimensioni delle fasi prevedono coefficienti differenziati a seconda dell'inquadramento giuridico e del ruolo ricoperto: più ha rilevanza organizzativa il ruolo assegnato, maggiore è l'impatto che la performance organizzativa ha sulla valutazione individuale. La seguente tabella individua i criteri di misurazione della performance della SdS - stabiliti tenendo conto delle disposizioni della citata normativa – evidenziando che la performance di ente ha un peso del 10% identico per tutto il personale:

area	misurazione performance di		
	di ente	organizzativa	individuale
dirigenza	10%	50%	40%
incarico EQ	10%	40%	50%
funzionari	10%	30%	60%
assistenti	10%	20%	70%
operatori	10%	10%	80%

9.4 Tale attività si realizza con la compilazione di **schede di misurazione e valutazione** - che si allegano come parte integrante di questo regolamento - individuali e specifiche per le diverse categorie professionali di appartenenza, redatta annualmente dal Dirigente Amministrativo o da delegato dal Direttore o dal Direttore medesimo:

- scheda A – dirigente
- scheda B – incaricato Elevata Qualificazione
- scheda C – area professionisti della salute e funzionari
- scheda D – area assistenti
- scheda E – area operatori

Le schede di misurazione e valutazione della *performance* individuale sono consegnate personalmente e direttamente dal Dirigente al dipendente valutato. La consegna della scheda avviene mediante un colloquio diretto con ciascun dipendente, nel quale vengono illustrate le

motivazioni della valutazione individuale assegnata. Il Dirigente annota sulla copia della scheda la data di consegna al dipendente valutato.

9.5 La proposta di misurazione e valutazione della performance individuale del Dirigente è effettuata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 14 comma 4 lett. e) D.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.

9.6 La compilazione delle schede di misurazione e valutazione della performance individuale del Dirigente viene svolta dal Nucleo di Valutazione (allegato D), dopo aver sentito per le vie brevi il Direttore ed il Presidente.

9.7 La valutazione dei singoli ITEM viene effettuata attraverso l'assegnazione di un punteggio numerico all'interno di una scala pentametrica corrispondente a cinque livelli di adeguatezza in un *continuum* dato dal rapporto "attesa – esito". In relazione a tale rapporto si configura la seguente scale di valutazione:

valutazione su scala pentametrica	valore numerico
ECCELLENTE - esito valutativo largamente al di sopra delle attese	5
OTTIMO - esito valutativo superiore alle attese	4
BUONO - esito valutativo in linea con le attese	3
MIGLIORABILE - esito valutativo non pienamente rispondente alle attese	2
INADEGUATO - esito valutativo largamente inferiore alle attese	1

9.8 L'esito della valutazione comporta la collocazione nelle seguenti fasce di merito ed il presupposto per l'erogazione del premio annuale di produttività:

% valutazione performance	fascia di merito	% premialità
range 85 - 100%	A	100%
range 75 - 84%	B	90%
range 60 - 74%	C	80%
range 50 - 59%	D	70%
< 50%	negativa	nessuna

Non spetta alcun compenso a titolo d'indennità di risultato o per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi al personale della SdS che è stato assente dal lavoro per più di 180 giorni lavorativi su base annuale, anche non continuativi. Ai fini del computo dei giorni di assenza sono escluse dal calcolo le assenze per:

- congedo per maternità, compresa l'interruzione anticipata dal lavoro, e congedo di paternità;
- assenze dovute alla fruizione dei permessi per lutto, per citazione a testimoniare davanti alla magistratura di ogni ordine e grado e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- assenze previste dall'art. 4 comma 1 della Legge 53/2000 per i soli dipendenti portatori di handicap grave;
- permessi di cui all'art. 33 comma 6 della legge 104/1992.

9.9 La performance del Direttore viene misurata e valutata ai sensi dell'art. 71 novies comma 3 della L.R.T. n. 40/2005 e ss.mm.ii. in base al contratto di diritto privato il cui schema - tipo è stato approvato dalla Regione Toscana con DGRT n. 176 del 17/2/2020.

9.10 Ai sensi dell'Art. 19 comma 2 del D.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii. per il Dirigente il criterio di attribuzione del trattamento economico accessorio collegato alla performance è applicato con riferimento all'indennità di risultato desumibile dalla performance complessiva annuale dell'Ente e determinata con risorse stabilite annualmente con deliberazione della Giunta Esecutiva della SdS Fiorentina Sud Est.

10. Procedure di conciliazione interna

Qualora il dipendente non dirigente intenda contestare la valutazione adottata nei suoi confronti, può presentare al dirigente di riferimento, entro 10 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione, un'istanza motivata di riesame della valutazione e il dirigente, entro 10 giorni dal ricevimento dell'istanza, deve dare risposta motivate riguardo alle contestazioni in oggetto.

Il dipendente non dirigente, entro 10 giorni dalla risposta del dirigente, qualora ritenga che il presente sistema non sia stato correttamente applicato può presentare un'istanza al NDV, al fine di attivare una revisione della stessa in senso favorevole. L'NDV deve dare risposta motivata entro 10 giorni dal ricevimento.

Entro 10 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione (II^a fase), il Dirigente o il funzionario a cui è stata conferita Elevata Qualificazione, può inviare al Direttore motivate osservazioni, al fine di attivare una revisione della stessa in senso favorevole.

11. Norme transitorie

11.1 In ossequio alla citata normativa di settore, viene garantita la massima trasparenza delle informazioni concernenti l'applicazione della metodologia e delle varie fasi del presente sistema di misurazione e valutazione della performance e delle performance conseguite, tramite la pubblicazione sul sito istituzionale della SdS Fiorentina Sud Est, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" e secondo la disciplina del D.lgs. n. 33/2013 e del piano della trasparenza.

11.2 I termini temporali sopra indicati sono da considerarsi meramente ordinatori, essi possono essere modificati, motivatamente, dal Direttore di esercizio in esercizio, in ragione delle esigenze operative dell'Ente.

Il presente sistema di misurazione e valutazione della performance entra in vigore e si applica per le valutazioni a partire dall'anno della sua approvazione.

11.3 Per tutto quanto non previsto nel presente regolamento si rimanda alla normativa vigente in materia alla contrattazione collettiva ed agli accordi integrativi.

12. Allegati

- scheda A – dirigente
- scheda B – incaricato Elevata Qualificazione
- scheda C – area professionisti della salute e funzionari
- scheda D – area assistenti
- scheda E – area operatori

13. Indice revisioni

Revisione n°	Data emissione	Tipo modifica	Titolo
1	18/06/2026	PRIMA REVISIONE	