RESIDENZA SOCIO-SANITARIA
PIO ISTITUTO CAMPANA
Azienda Pubblica di Servizi alla Persona - SERAVEZZA (Lu)
info@piocampana.it - tel. 0584756146

Seravezza, 23 Ottobre 2025

Spett.le Nucleo di Valutazione
c/o ASP "Pio Istituto Campana"
Seravezza

Oggetto : **Rendicontazione attività del Direttore Anno 2021 ai fini della attribuzione dell'indennità di risultato Anno 2021.**

Come anticipato nella relazione introduttiva, gli obiettivi aziendali relativi all'anno 2021 sono stati definiti con deliberazione del C.d.A. n. 27 del 9.12.2021 (Allegato "B").

Preciso, preliminarmente, che la ritardata approvazione degli obiettivi aziendali relativi all'anno 2021 ed il conseguente mancato, incompleto o ritardato raggiungimento di alcuni degli stessi è dipeso essenzialmente dall'intervenuta pandemia nell'anno 2020 che ha prodotto i propri effetti anche negli anni 2021 – 2023 e che, conseguentemente, ha condizionato totalmente l'attività aziendale impegnando la sottoscritta (ed il relativo staff amministrativo ed infermieristico) nell'esaminare la documentazione a supporto messa a disposizione dal Ministero della Salute, dall'Istituto Superiore di Sanità, dai vari Enti ed Agenzie coinvolte nelle attività formative a favore dei gestori delle RSA, nel programmare e mettere in atto tutte le misure preventive necessarie e, purtroppo, a seguito delle ripetute ondate di contagi all'interno della RSA, a organizzare al meglio l'assistenza per gli ospiti Covid positivi e la tutela degli ospiti Covid negativi oltre che supportare, in particolare, il personale infermieristico nelle numerose e straordinarie incombenze sanitarie conseguenti alla pandemia.

a) Raggiungimento degli obiettivi individuali di competenza del Direttore

In merito al grado di raggiungimento degli obiettivi aziendali e alla conseguente valutazione dell'operato della sottoscritta da parte di Codesto Nucleo di Valutazione, vengono evidenziati i seguenti elementi in relazione a ciascuno degli obiettivi individuati con la citata deliberazione n. 27/2021 (riportati, sinteticamente, nella scheda di valutazione allegata, colonna 1 "Descrizione obiettivi") e rispetto ai quali, fra i soggetti responsabili, risulta anche il Direttore.

Primo obiettivo : *Opere di miglioramento strutturale – funzionale ed ampliamento del fabbricato sede dell'attività istituzionale (RSA)*

Sub obiettivi

a) 2° lotto lavori – nuova ala RSA : stipula contratto d'appalto e realizzazione opere entro il 2021 (piano terra ed area esterna)

Con deliberazione C.d.A. n.13 del 17.03.2021 è stato approvato il progetto esecutivo delle opere in oggetto (2° lotto funzionale); con determinazione del Direttore n.22 del 17.05.2021 è stata approvata la determina a contrarre per l'assegnazione delle opere ed in data 25.06.2021 è stato stipulato il relativo contratto d'appalto; le opere sono poi terminate nel mese di giugno 2022 (approvazione stato finale lavori con determinazione n.53 del 06.07.2022).

b) 3° lotto lavori – nuova ala RSA: affidamento incarico per acquisizione titolo edilizio per la realizzazione di terrazza anche a servizio del Modulo "B" della RSA e sistemazione area esterna della RSA lato Comune (attuale corte con pavimentazione in marmo)

Non è stato possibile realizzare tale intervento per preannunciato mancato rilascio del necessario titolo edilizio da parte del Comune di Seravezza il quale ha ravvisato, nell'eventuale realizzazione del progetto, un aumento di volumetria della RSA non consentito dal vigente strumento urbanistico .

Secondo obiettivo : *Gestione patrimonio dell' Ente*

Sub obiettivi

a) stipula contratto di vendita immobile sito in Giustagnana dopo esito positivo asta pubblica

Con deliberazione C.d.A. n.11/2021 è stata approvata la documentazione per l'indizione dell'asta pubblica per l'alienazione dell'immobile in oggetto; con determinazione n.33 del 02.08.21 è stata approvata l'aggiudicazione definitiva dell'asta pubblica ed è stata predisposta la notifica della stessa a n.22 confinanti per l'eventuale esercizio del diritto di prelazione; con deliberazione C.d.A. n.5 del 08.02.2022 è stato approvato lo schema del contratto di alienazione ed in data 22 febbraio 2022 è stato stipulato il contratto notarile.

b) area artigianale sita in Pietrasanta : sollecitazione al Comune di Pietrasanta per la definizione accesso pubblico all'area ed acquisizione atto formale di trasformazione di area privata in strada pubblica; stipula atto di permuta per regolarizzazione frazionamento e accesso all'area

A definizione di un'annosa e dibattuta problematica con il Comune di Pietrasanta e la Società partecipata Pietrasanta Sviluppo spa, relativa all'accesso all'area artigianale sita in Pietrasanta ove il Pio Istituto Campana è proprietario di alcuni lotti di terreno, che ha impegnato la sottoscritta in colloqui ed incontri con il rappresentante di Pietrasanta Sviluppo spa e relativi tecnici, finalmente nell'anno 2024 (dopo l'acquisizione dell'atto di cessione gratuita di terreni per viabilità e parcheggi al Comune di Pietrasanta, da parte di privati interessati alla sistemazione dell'urbanizzazione della suddetta area), è stato stipulato il contratto notarile di permuta con la Società Pietrasanta Sviluppo spa e definito il diritto di passo del Pio Istituto Campana.

Terzo obiettivo : *Gestione pandemia*

Sub obiettivi

a) riorganizzazione RSA dopo Covid-19 in Struttura

La gestione della pandemia in RSA è stata un' esperienza molto problematica per l'Azienda (così come, in generale, come noto, per tutte le RSA), soprattutto perché, ad avviso della sottoscritta, il sistema pubblico non era preparato ad affrontare un tale evento straordinario.
Merita riportare, a tale proposito, quanto riferito dal Presidente dell'Azienda in occasione della riunione del C.d.A. del marzo 2021 : " *Bisogna partire dal presupposto che il Covid-19 è una problematica di carattere sanitario e come tale dovrebbe essere trattata; pertanto, non essendo le RSA reparti di malattie infettive, gli ospiti contagiati dovrebbero essere assistiti in strutture sanitarie (reparti ospedalieri) con personale totalmente dedicato e con assistenza medica h24.*
Per quanto riguarda la nostra zona e le condizioni generali in cui la RSA ha operato all'inizio della pandemia, è necessario rilevare come quest'ultima abbia colto impreparato il sistema sanitario e come vi sia stata nei primi mesi una generale disorganizzazione della Asl.
Dopo l'estate 2020, come noto, la situazione generale è nuovamente peggiorata e, purtroppo, anche nella nostra RSA è entrato il Covid, con conseguente gestione da parte del Direttore di una problematica, come detto, strettamente sanitaria, senza supporti esterni se non da parte dei medici USCA che si sono rivelati particolarmente utili e presenti. Anche dal punto di vista della sostenibilità economica della problematica da parte della RSA, molte sono le criticità che devono essere affrontate a cui spesso non corrisponde adeguato supporto da parte del sistema generale; basta pensare alla richiesta di ristoro di €. 9,00 al giorno per ospite avanzata dai gestori delle RSA a cui la Regione Toscana ha risposto deliberando €. 4,00 al giorno, da suddividere con le cooperative che hanno in appalto servizi all'interno delle RSA.
Numerose criticità sono state inoltre rilevate in merito allo schema di accordo proposto dalla Regione Toscana per la trasformazione delle strutture socio sanitarie in strutture a gestione Asl per ospiti non autosufficienti positivi al Covid-19 ed allo schema di accordo contrattuale temporaneo per la riconversione di RSA in strutture di cure intermedie per ospiti positivi al Covid-19…… ".
A conclusione del suddetto intervento, il Consiglio di Amministrazione, unanimemente, e come risulta dal verbale della seduta, ha comunque apprezzato l'operato del Direttore e di tutto il personale nell'affrontare l'emergenza Covid-19.
In particolare, dopo ciascuna ondata di contagi, la sottoscritta ha dovuto decidere ed adottare , sulla base dell'esperienza e, purtroppo, senza adeguati supporti esterni, sempre nuovi ed ulteriori accorgimenti organizzativi al fine di affrontare al meglio le eventuali future ondate di contagi.
Fra le suddette iniziative merita ricordare le variazioni progettuali richieste dalla sottoscritta ai tecnici incaricati della progettazione e direzione lavori delle opere di realizzazione del reparto al piano terra della nuova ala della RSA, di cui al sopra richiamato contratto di appalto del 25.06.2021, al fine di adibire i nuovi n.8 posti letto in corso di realizzazione, a reparto dedicato ad ospiti Covid positivi, con ben definite zone vestizione/svestizione, locali lavanderia e mensa e servizi per il personale addetto allo stesso (spogliatoi, docce etc.); in conseguenza di ciò il Pio Istituto Campana è risultata l'unica RSA in Versilia ad avere un reparto dedicato a ospiti positivi, dotato di tutte le caratteristiche proprie di un reparto isolamenti.
L'utilizzo del suddetto reparto, a seguito di autorizzazione straordinaria del Comune di Seravezza, già dal secondo semestre 2022, ad avviso della sottoscritta ha notevolmente limitato i contagi in RSA e permesso cure più appropriate agli ospiti Covid positivi.

b) adozione e revisione protocolli previsti dalla normativa regionale; revisione Documento Valutazione Rischi (DVR) per inserimento rischi da Covid-19

Per tutto il periodo della pandemia sono stati adeguati, con varie revisioni, i protocolli aziendali per la gestione della pandemia e tutela degli ospiti ed operatori, sulla base degli aggiornamenti normativi e linee guida periodicamente emanati dall'Istituto Superiore di Sanità, dalla Regione Toscana e dal

Ministero della Salute; in conseguenza di quanto sopra è stato aggiornato anche il Documento Valutazione Rischi dell'Azienda (Rev. N.11 del 13.04.2021)

Quarto obiettivo: ***Anticorruzione e trasparenza***

Sub obiettivi

a) erogazione n.4 ore di formazione a tutto il personale

Nell'anno 2021 quasi tutta l'attività formativa ha riguardato tematiche connesse alla pandemia (rischio clinico, green pass e obbligo vaccinale, comunicazioni degli ospiti con l'esterno, sicurezza delle cure etc) ; in materia di anticorruzione e trasparenza la sottoscritta ha partecipato alla prima sessione della durata di tre ore, con conseguimento di attestato, del Piano Formativo Anticorruzione 2021 - 2022 organizzato da Maggioli in videoconferenza.
Anche il personale amministrativo ed infermieristico ha partecipato al suddetto evento formativo (webinar) e conseguito il relativo attestato; alcuni dipendenti vi hanno partecipato a dicembre 2021 ed altri a gennaio 2022 come di seguito specificato :

Partecipanti	*Data*	*Ore*
Pop Ileana	*07.01.2022*	*3*
De Pasquale Roberta	*31.12.2021*	*3*
Cheruvattakattu Skaria Achamma	*04.01.2022*	*3*
Belloni Simonetta	*29.01.2022*	*3*
Mazzucchi Irene	*26.01.2022*	*3*
Stefanini Eugenia	*06.01.2022*	*3*
Novani Sandra	*22.01.2022*	*3*

b)conseguimento certificazione del Nucleo di valutazione in merito agli adempimenti anticorruzione e trasparenza

In data 23 giugno 2021 è stata rilasciata dal NdV la certificazione in oggetto.

Quinto obiettivo: ***Attività regolamentare***

Sub obiettivi

a) revisione Regolamento aziendale per l'assunzione e la selezione del personale

Con deliberazione C.d.A. n.20 del 09.12.2021 sono state approvate modifiche al Regolamento aziendale per la selezione e assunzione di personale

Sesto obiettivo: ***Procedure di affidamento servizi, forniture e lavori***

Sub obiettivi

a) svolgimento procedura per affidamento 2° lotto lavori

La procedura di affidamento secondo lotto lavori ampliamento RSA ha richiesto un approfondito esame della nuova normativa in materia di affidamento di opere di realizzazione di immobili per fini sanitari, al fine di individuare la corretta modalità di affidamento del secondo lotto lavori alla medesima ATI che aveva realizzato il primo lotto lavori quale maggior garanzia per un risultato positivo del progetto. Al termine di tale approfondimento le opere in oggetto sono state affidate con determinazione n.22 del 17.05.2021

Settimo obiettivo: ***Nuovo accreditamento servizi ai fini dell' adeguamento ai nuovi requisiti generali e specifici previsti dal sistema regionale***

Sub obiettivi

a) organizzazione lavoro e distribuzione compiti previo esame normativa

A seguito dell' emanazione della normativa regionale con cui sono stati approvati i nuovi requisiti generali e specifici per l'accreditamento dei servizi residenziali e semiresidenziali e gli indicatori per la verifica dell'attività svolta e dei risultati raggiunti (Delibera GRT n.644 del 14.06.2021, Delibera GRT n. 1239 del 22.11.2021), sono state organizzate ed assegnate le attività conseguenti in base alle competenze (Direttore, personale amministrativo, personale infermieristico) e redatte le nuove procedure e protocolli.
Il processo di redazione/revisione dei protocolli e procedure di cui sopra ha avuto un esito positivo considerato che il controllo sull'Accreditamento della Struttura, a seguito di estrazione a campione, è stato effettuato dalla Regione Toscana il 7 luglio u.s. e non sono stati verbalizzati rilievi in merito alla documentazione.

Ottavo obiettivo: ***Partecipazione bandi per contributi***

Sub obiettivi

a) partecipazione bando 2021 fondo investimenti Regione Toscana

Con deliberazione C.d.A. n.29 del 09.12.2021 è stato preso atto del Decreto Dirigenziale della Regione Toscana Direzione Sanità, Welfare e Coesione Sociale n. 16948 del 10.09.2021 all'oggetto: "DGR 579/2021 e DD 10208/2021: assegnazione 2021 di contributi per investimenti sociali a enti pubblici - Approvazione graduatoria e impegno di spesa", con il quale è stato ammesso e finanziato con €. 15.000,00, tra gli altri, anche il progetto presentato dall'Azienda, consistente nell'acquisto di letti ad altezza variabile per allestimento modulo per assistenza anziani positivi al Covid-19.

b) partecipazione bando 2021 della Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca

Nell'anno 2021 il Pio Istituto Campana ha partecipato al Bando 2021 "Categorie sociali deboli e salute pubblica" ed ha ricevuto un contributo di €. 10.000,00 per acquisto attrezzature (lavapadelle, barella, etc.).
Sono stati inoltre incassati nell'anno 2021 contributi concessi dalla Fondazione nell'anno precedente ed in particolare:
- €. 15.000,00 per acquisto varie attrezzature per nuovo reparto RSA;
- €. 61.400,00 per la realizzazione delle opere di ampliamento della RSA.

Nono obiettivo: *Personale*

Sub obiettivi

a) predisposizione atti preliminari e bando per l'assunzione di n.4 infermieri professionali Cat. D (di cui n.2 posti riservati agli interni)

Con deliberazione del C.d.A. n.42 del 22.12.2021 sono stati impartiti i primi indirizzi al Direttore per lo svolgimento della selezione pubblica; ulteriori indirizzi sono stati impartiti dal C.d.A. con deliberazione n.9 del 20.04.2022.
Il Bando di selezione è stato approvato con determinazione del Direttore n.39 del 27.05.2022 e pubblicato dal 30.05.2022 al 01.07.2022.
Con determinazione del Direttore n.81 del 21.12.2022 è stato preso atto dei verbali della Commissione esaminatrice, è stata approvata la graduatoria e sono stati nominati i vincitori, poi assunti con decorrenza 01.01.2023.
Infine, con determinazione n.29 del 26.04.2021, è stata indetta una selezione pubblica per assunzione di infermieri a tempo determinato.

Decimo obiettivo: *Contabilità*

Sub obiettivi

a) passaggio in ambiente Cloud di tutta l' attività amministrativa e assistenziale

Con determinazione n.26 del 31.05.2021 è stato affidato alla Soc. Reevo MSP lo svolgimento di tutte le procedure per il passaggio/migrazione in cloud dell'attività informatica dell'Azienda; a seguito di ciò sono state gradualmente acquisite dalla sottoscritta e dal personale amministrativo e infermieristico le competenze per utilizzo di dropbox..

b) approfondimento di eventuali attività soggette ad IVA e adempimenti contabili conseguenti

Il personale amministrativo ha approfondito l'argomento con il supporto del revisore dei conti , non ritenendo utile, nell'immediato, l'apertura di contabilità IVA per lo svolgimento di attività commerciali.

Undicesimo obiettivo: *Gestione assistenziale*

Sub obiettivi

a) ripresa graduale degli ingressi in RSA dopo emergenza Covid-19

La media delle presenze in RSA nel primo semestre 2021 ammontava a n.38 ospiti; nel secondo semestre a n.46 ospiti.

b) stipula convenzioni extra accordo contrattuale per ampliamento servizi

Con deliberazione CdA n.34 del 09.12.2021 è stata approvata la stipula di apposita convenzione con l'Asl NO per la realizzazione del progetto "Help Service" finalizzato a supporti in RSA a soggetti con problemi di demenza .
La convenzione è stata inviata all'Asl NO, sottoscritta dal Presidente del Pio Istituto Campana, in data 13.12.2021.

b) Merito Organizzativo

Macroelemento "A"- Collocazione nella Struttura

A/1 – Personale funzionalmente assegnato
Viene valutata la quantificazione numerica delle unità di personale gestite e la relativa qualificazione professionale (rappresentata dalle rispettive categorie di inquadramento). Esprime in termini quali-quantitativi il "peso" obiettivo del coordinamento gestionale, inteso quale attività direttiva delle risorse umane.

Il personale dipendente dell'Azienda nell'anno 2021 ammontava a n.11 unità (tra amministrativi ed infermieri professionali), tutte coordinate e dirette dalla sottoscritta in quanto unica figura apicale.
La sottoscritta si è inoltre costantemente rapportata con il coordinatore del personale dipendente dalla Cooperativa Compass che ha svolto vari servizi assistenziali ed alberghieri presso la RSA ai fini del miglior andamento delle varie attività a favore dell'utenza.

A/2 – Relazioni permanenti con soggetti esterni e/o interni
Viene valutata l'intensità del profilo rivestito, della posizione, nel complessivo sistema relazionale sia esterno che interno all'ente, con specifico riferimento al grado di complessità ed eterogeneità dei rapporti intersoggettivi ed interorganici gestiti.
Esprime il livello di complessità del sistema interrelazionale e tipologia gestito dalla posizione.

La sottoscritta, nell'ambito delle proprie competenze tecniche e professionali, ha tenuto costanti rapporti con i responsabili delle cooperative e studi professionali che a vario titolo collaborano con l'Azienda oltre che con gli interlocutori esterni, parti del rapporto convenzionale (Direttore di Zona Distretto, Responsabile Strutture dell'Asl , Responsabile Servizi Sociali del Comune di Seravezza); in alcune occasioni si è anche confrontata con i referenti del settore della Regione Toscana .

A/3 – Caratteristiche essenziali qualificanti la posizione
Evidenzia la natura caratterizzante le funzioni assolte dalla posizione (gestionale, organizzativa, progettuale, erogativa interna e/o esterna).
Esprime il grado di poliedricità rilevato nell'assolvimento dei compiti, in ragione del numero di funzioni, tipologicamente diversificate, di cui si è fatta carico la posizione .

Le funzioni connesse al ruolo della sottoscritta, in quanto unica figura apicale, si esplicano in relazione a ciascun aspetto gestionale, organizzativo, progettuale ed erogativo connesso con l'attività dell'Azienda e sono espressione diretta delle varie tipologie di responsabilità riconducibili al ruolo (responsabilità gestionale, contabile , tecnica, amministrativa).
L'emergenza sanitaria conseguente alla pandemia per Covid-19 e le numerose ondate di contagi che hanno interessato la Struttura, hanno richiesto inoltre lo svolgimento da parte del Direttore di compiti sanitari e di igiene pubblica eccedenti le proprie competenze ed il proprio ruolo nella Struttura.

A/4 – Livello di strategia tecnico – funzionale direttamente gestito
Rileva il grado di coinvolgimento della posizione nell'azione strategica dell'ente, in termini di rilievo delle aree di intervento assegnate, nell'ambito dell' azione medesima.

Esprime il livello di partecipazione della posizione esaminata , nell'ambito di complessivi o speciali risultati tecnico – funzionali a fronte della più o meno ampia gestione di "spazi tattici" direttamente assunta.

Ogni tipologia di risultato conseguibile dipende essenzialmente dall'azione del Direttore che , in collaborazione con il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda, delinea la strategia di quest'ultima e successivamente esercita un'ampia discrezionalità di azione potendo anche assumere autonomi poteri di spesa ed impegnare l'Azienda verso l'esterno, ai fini del raggiungimento degli obiettivi programmati dal Consiglio stesso.

A/5 – Partecipazione per attività di supporto e/o consulenza ad organi collegiali

Focalizza il grado di apporto , assorbimento e coinvolgimento dimostrato dalla posizione per la collaborazione e consulenza in favore di organi collegiali dell'ente.
Esprime il livello quali – quantitativo dell'attività svolta in funzione dell'operatività degli organi collegiali dell'ente.

Il Direttore esprime, in relazione a ciascuna deliberazione del Consiglio di Amministrazione , il proprio parere di carattere tecnico, di legittimità e, ove previsto un impegno di spesa, anche di regolarità contabile e di compatibilità finanziaria; inoltre supporta, con il proprio apporto di conoscenze, esperienza ed approfondimenti, il Consiglio di Amministrazione in qualsiasi decisione che lo stesso intenda adottare.

Macroelemento "B"- Complessità organizzativa

B/1 – Attività discrezionale

Espone il grado di autonomia assunto dalla posizione , nella determinazione delle attività da svolgere, del loro contenuto o processo realizzativo.
Esprime il livello di "elasticità" assunto nella gestione in termini di facoltà optive

Come già precedentemente esposto, il grado di autonomia della sottoscritta è ampio così come, conseguentemente, sono ampie le responsabilità connesse al ruolo (RUP e Direttore dell'esecuzione per tutti gli appalti, responsabile contabile e finanziario, datore di lavoro ai fini della sicurezza, responsabile privacy, responsabile dell'Anagrafe della stazione Appaltante, Responsabile anticorruzione e trasparenza, responsabile sito web, etc. oltre , naturalmente , responsabile di tutte le attività assistenziali, sanitarie ed amministrative gestite direttamente dall'Azienda); tali ampie responsabilità sono state particolarmente evidenziate nel periodo della pandemia.

B/2 – Complessità organizzativa della struttura gestita

Sottolinea, in termini quali – quantitativi, l'assunzione di iniziative decisionali dotate di elevato grado di autonomia determinativa anche con riferimento alla eterogeneità delle competenze assegnate.
Esprime il livello di difficoltà facente carico alla posizione nel coordinamento gestionale, sia sotto il profilo quantitativo (numerico) sia sotto quello qualitativo (professionalità, autonomia decisionale, specializzazione)

La complessità organizzativa della struttura dipende essenzialmente dalla presenza di un'unica figura apicale responsabile di tutti i procedimenti relativi all'Azienda.
Tale circostanza comporta che , ad un'unica figura, sono riconducibili procedimenti di varia tipologia che richiedono competenze e conoscenze relative a molti settori professionali (contabilità, gestione del personale, appalti, privacy, sicurezza sui luoghi di lavoro, assistenza, gestione del patrimonio, etc.), con conseguenti notevoli difficoltà di gestione di tutta l'attività amministrativa .

In periodo di pandemia, come sopra riportato, sono state richieste al Direttore competenze nuove e straordinarie.

B/3 – Attività progettuali o pianificatorie necessarie agli adempimenti di competenza

Espone la capacità ed il grado di programmazione e progettualità assunti dalla posizione per l'assolvimento dei compiti in relazione al livello di dinamicità delle attività di competenza.
Esprime il livello di proiezione prospettica dell'attività svolta in funzione delle esigenze gestionali ed organizzative.

Tutte le attività progettuali e pianificatorie necessarie al miglior andamento aziendale sono di competenza del Direttore il quale, pertanto, è responsabile di qualsiasi scelta riguardante le modalità di svolgimento dei servizi e tipologie contrattuali da adottare, gli interventi di carattere manutentivo relativi alla RSA ed altri immobili di proprietà dell'Azienda , i consulenti/collaboratori di cui avvalersi, le tipologie di servizi da erogare etc.
Il buon livello qualitativo dei servizi erogati risultante anche dal Bersaglio Mes, l'assenza di reclami in merito a questi ultimi e la chiusura pressoché in pareggio del bilancio 2022 (€.1.905,00 di utile), dimostrano, a parere della sottoscritta, che l'attività progettuale e pianificatoria dell'Azienda è stata svolta correttamente.

B/4 –Competenze professionali richieste nell'ambito di intervento

Sottolinea il grado di professionalizzazione dimostrato nell'ambito della posizione nel regolare assolvimento dei compiti assegnati.
Esprime lo spessore professionale dimostrato per l'assolvimento delle attribuzioni proprie.

Come sopra già specificato, al Direttore, quale unica figura apicale e responsabile della totalità dei procedimenti dell'Azienda , si richiedono elevate e numerose competenze professionali che necessitano di una continua e diversificata attività formativa.

B/5 –Numero di processi complessi gestiti

Quantifica i percorsi procedimentali complessi gestiti dalla posizione.
Esprime il grado di complessità gestionale facente capo alla posizione, in termini di processi, per l'utile espletamento delle funzioni attinenti alla medesima .

Di qualsiasi processo necessario per l'andamento aziendale, semplice o complesso, è responsabile il Direttore il quale gestisce direttamente e in autonomia i processi più complessi mentre per gli altri si avvale della collaborazione del personale amministrativo di cui dispone.

Macroelemento "C"- Responsabilità gestionali interne ed esterne

C/1 – Responsabilità verso l'esterno

Osserva i profili di responsabilità, tipologicamente diversificati, cui risulta esposta la posizione nell'azione svolta verso l'esterno.
Esprime l'intensità del sistema responsabilizzante che ha presieduto la posizione verso soggetti esterni all'ente.

Al di fuori delle responsabilità connesse alla rappresentanza legale dell'Azienda propria del Presidente pro tempore, tutte le altre responsabilità connesse all'azione svolta verso l'esterno sono riconducibili al Direttore, quale unica figura apicale .

C/1 – Responsabilità verso l'interno

Osserva i profili di responsabilità, tipologicamente diversificati, cui risulta esposta la posizione nell'azione svolta verso l'esterno.
Esprime l'intensità del sistema responsabilizzante che ha presieduto la posizione verso soggetti esterni all'ente.

Al di fuori delle responsabilità connesse alla rappresentanza legale dell'Azienda propria del Presidente pro tempore, tutte le altre responsabilità connesse all'azione svolta verso l'interno sono riconducibili al Direttore, quale unica figura apicale .
In considerazione di tali ampie responsabilità, il Direttore ha contratto autonomamente e a proprie spese n.2 polizze assicurative per i rischi professionali connessi al ruolo.

C/3 – Livello di autonomia decisionale

Focalizza l'ampiezza del raggio di autonoma determinazione assunto dalla posizione avuto riguardo agli obiettivi e programmi assegnati.
Esprime il livello di discrezionalità propria dimostrato dalla posizione in termini di "spazio" rimesso alle facoltà optive della medesima.

Anche riguardo all'esercizio dei compiti connessi alle suddette responsabilità interne ed esterne, il grado di autonomia e di discrezionalità del Direttore è ampio.

C/4 – Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite

E' costituita dalla rilevazione quantitativa dei capitoli di bilancio assegnati e governati dalla posizione in attuazione dei progetti e programmi predisposti dall'Amministrazione.
Esprime il "peso" gestionale sopportato dalla posizione sotto il profilo quantitativo degli interventi e capitoli amministrati dalla medesima.

Le risorse ordinarie gestite nel 2021, di cui il Direttore è stato complessivamente responsabile, ammontano a €. 1.656.000,00, suddivise nei vari capitoli di spesa; ammontano invece a €. 1.515.000,00 c.a. oltre iva di legge le complessive risorse gestite negli anni 2018/2022 ai fini della ristrutturazione ed ampliamento della RSA.
Il risultato netto della gestione 2021 è costituito da un lieve utile di esercizio (€. 1.905,00) .

Il Direttore
Eugenia Stefanini

SCHEDA DI VALUTAZIONE FINALIZZATA ALLA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEL DIRETTORE

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEL DIRETTORE

Anno 2021

Nome e cognome	**Eugenia**	**Stefanini**
Categoria e data di attribuzione		
Posizione economica e data di attribuzione		
Servizio e ufficio		

Nel prospetto sottostante vengono riportati i punteggi complessivi riportati nelle schede di valutazione allegate

Ambiti di misurazione e valutazione delle prestazioni		**Punti Max**	**Punti conseguiti**
1	a) Raggiungimento degli obiettivi individuali	100	
2	b) Merito organizzativo	100	
	PUNTEGGIO COMPLESSIVO	200	

Data valutazione_____

Firma del Nucleo di Valutazione_____

Eventuali osservazioni del Nucleo di Valutazione

_____

_____

Firma del dipendente per presa visione

_____

Eventuali osservazioni del dipendente

a) Raggiungimento degli obiettivi individuali		Max 100 punti		
Descrizione obiettivi	**Pesatura**	**Percentuale raggiungibile**	**Percentuale raggiunta**	**Valore**
1.Obiettivo n. 1 Opere di miglioramento strutturale – funzionale ed ampliamento del fabbricato sede dell'attività istituzionale (RSA)	.....	100%	.....	.....
2.Obiettivo n. 2 Gestione patrimonio dell' Ente	.....	100%	.....	.....
3.Obiettivo n. 3 Gestione pandemia	.....	100%	.....	.....
4.Obiettivo n. 4 Anticorruzione e trasparenza	.....	100%	.....	.....
5.Obiettivo n. 5 Attività regolamentare	.....	100%	.....	.....
6.Obiettivo n. 6 Procedure di affidamento servizi, forniture e lavori	.....	100%	.....	.....
7.Obiettivo n. 7 Nuovo accreditamento servizi ai fini dell' adeguamento ai nuovi requisiti generali e specifici previsti dal sistema regionale	.....	100%	.....	.....
8.Obiettivo n. 8 Partecipazione bandi per contributi	.....	100%	.....	.....
9.Obiettivo n. 9 Personale	.....	100%	.....	.....
10.Obiettivo n. 10 Contabilità	.....	100%	.....	.....

11.Obiettivo n. 11 **Gestione assistenziale**	.....	100%	.....	.....
Totale	**100**		.....	.....

b) Merito organizzativo	**Max 100 punti**	
Macroelemento "A"- Collocazione nella Struttura		
Criteri di valutazione	***Punteggio massimo***	***Punteggio attribuito***
A/1 – Personale funzionalmente assegnato *Viene valutata la quantificazione numerica delle unità di personale gestite e la relativa qualificazione professionale (rappresentata dalle rispettive categorie di inquadramento). Esprime in termini quali-quantitativi il "peso" obiettivo del coordinamento gestionale, inteso quale attività direttiva delle risorse umane.*	**3 punti**	
A/2 – Relazioni permanenti con soggetti esterni e/o interni *Viene valutata l'intensità del profilo rivestito, della posizione, nel complessivo sistema relazionale sia esterno che interno all'ente, con specifico riferimento al grado di complessità ed eterogeneità dei rapporti intersoggettivi ed interorganici gestiti.* *Esprime il livello di complessità del sistema interrelazionale e tipologia gestito dalla posizione.*	**3 punti**	
A/3 – Caratteristiche essenziali qualificanti la posizione *Evidenzia la natura caratterizzante le funzioni assolte dalla posizione (gestionale, organizzativa, progettuale, erogativa interna e/o esterna).* *Esprime il grado di poliedricità rilevato nell'assolvimento dei compiti, in ragione del numero di funzioni, tipologicamente diversificate, di cui si è fatta carico la posizione .*	**3 punti**	
A/4 – Livello di strategia tecnico – funzionale direttamente gestito *Rileva il grado di coinvolgimento della posizione nell'azione strategica dell'ente, in termini di rilievo delle aree di intervento assegnate, nell'ambito dell' azione medesima.* *Esprime il livello di partecipazione della posizione esaminata , nell'ambito di complessivi o speciali risultati tecnico – funzionali a fronte della più o meno ampia gestione di "spazi tattici" direttamente assunta.*	**3 punti**	
A/5 – Partecipazione per attività di supporto e/o consulenza ad organi collegiali *Focalizza il grado di apporto , assorbimento e coinvolgimento dimostrato dalla posizione per la collaborazione e consulenza in favore di organi collegiali dell'ente.* *Esprime il livello quali – quantitativo dell'attività svolta in funzione dell'operatività degli organi collegiali dell'ente.*	**3 punti**	

Totale	**15 punti**	
Macroelemento "B"- Complessità organizzativa		
Criteri di valutazione	**Punteggio massimo**	**Punteggio attribuito**
B/1 – Attività discrezionale *Espone il grado di autonomia assunto dalla posizione , nella determinazione delle attività da svolgere, del loro contenuto o processo realizzativo.* *Esprime il livello di "elasticità" assunto nella gestione in termini di facoltà optive.*	**5 punti**	
B/2 – Complessità organizzativa della struttura gestita *Sottolinea, in termini quali – quantitativi, l'assunzione di iniziative decisionali dotate di elevato grado di autonomia determinativa anche con riferimento alla eterogeneità delle competenze assegnate.* *Esprime il livello di difficoltà facente carico alla posizione nel coordinamento gestionale, sia sotto il profilo quantitativo (numerico) sia sotto quello qualitativo (professionalità, autonomia decisionale, specializzazione)*	**5 punti**	
B/3 – Attività progettuali o pianificatorie necessarie agli adempimenti di competenza *Espone la capacità ed il grado di programmazione e progettualità assunti dalla posizione per l'assolvimento dei compiti in relazione al livello di dinamicità delle attività di competenza.* *Esprime il livello di proiezione prospettica dell'attività svolta in funzione delle esigenze gestionali ed organizzative.*	**5 punti**	
B/4 –Competenze professionali richieste nell'ambito di intervento *Sottolinea il grado di professionalizzazione dimostrato nell'ambito della posizione nel regolare assolvimento dei compiti assegnati.* *Esprime lo spessore professionale dimostrato per l'assolvimento delle attribuzioni proprie.*	**5 punti**	
B/5 –Numero di processi complessi gestiti *Quantifica i percorsi procedimentali complessi gestiti dalla posizione.* *Esprime il grado di complessità gestionale facente capo alla posizione, in termini di processi, per l'utile espletamento delle funzioni attinenti alla medesima*	**5 punti**	
Totale	**25 punti**	
Macroelemento "C"- Responsabilità gestionali interne ed esterne		
Criteri di valutazione	**Punteggio massimo**	**Punteggio attribuito**
C/1 – Responsabilità verso l'esterno	**15 punti**	

Osserva i profili di responsabilità, tipologicamente diversificati, cui risulta esposta la posizione nell'azione svolta verso l'esterno. *Esprime l'intensità del sistema responsabilizzante che ha presieduto la posizione verso soggetti esterni all'ente.*		
C/2 – Responsabilità verso l'interno *Osserva i profili di responsabilità, tipologicamente distinti, cui risulta esposta la posizione nell'azione svolta verso l'esterno.* *Esprime l'intensità del sistema di responsabilizzazione che ha presieduto la posizione verso soggetti interni all'ente.*	**15 punti**	
C/3 – Livello di autonomia decisionale *Focalizza l'ampiezza del raggio di autonoma determinazione assunto dalla posizione avuto riguardo agli obiettivi e programmi assegnati.* *Esprime il livello di discrezionalità propria dimostrato dalla posizione in termini di "spazio" rimesso alle facoltà optive della medesima.*	**15 punti**	
C/4 – Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite *E' costituita dalla rilevazione quantitativa dei capitoli di bilancio assegnati e governati dalla posizione in attuazione dei progetti e programmi predisposti dall'Amministrazione.* *Esprime il "peso" gestionale sopportato dalla posizione sotto il profilo quantitativo degli interventi e capitoli amministrati dalla medesima.*	**15 punti**	
Totale	**60 punti**	

RIEPILOGO VALUTAZIONE ANNO 2021

a) Raggiungimento degli obiettivi individuali **punti**

b) Merito organizzativo

- **Macroelemento"A" : Collocazione nella struttura punti**
- **Macroelemento "B" : Complessità organizzativa punti**
- **Macroelemento"C" : Responsabilità gestionali int. ed esterne punti**

Totale.....punti .....