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 2022 ai fini della attribuzione dell'indennità di risultato Anno 2022.**

Gli obiettivi aziendali relativi all'anno 2022 sono stati definiti con deliberazione del C.d.A. n. 27 del 09.12.2021 (Allegato "B").

Come già precisato relativamente all'anno 2021, il mancato, incompleto o ritardato raggiungimento di alcuni obiettivi è dipeso essenzialmente dai perduranti effetti della pandemia anche nell'anno 2022 (i contagi hanno interessato la struttura in tre periodi nel corso dell'anno) che hanno condizionato, inevitabilmente, tutta l'attività e la gestione della RSA, impegnata soprattutto nell'adottare nuove e sempre migliori misure sia preventive che gestionali per la tutela degli ospiti e degli operatori della Struttura .

a) Raggiungimento degli obiettivi individuali di competenza del Direttore

Come sopra precisato, con deliberazione C.d.A. n.27/2021 sono stati approvati gli obiettivi aziendali ed il piano di miglioramento relativi all'anno 2022 (riportati, sinteticamente, nella scheda di valutazione allegata, colonna 1 "Descrizione obiettivi") , oltre che definite le figure professionali interessate al raggiungimento degli stessi.
Ai fini della 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 e di seguito riportati :

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

Sub obiettivi

a) 3° lotto lavori – nuova ala RSA: acquisizione titolo edilizio per realizzazione 3° lotto lavori, affidamento incarico per progettazione esecutiva e direzione lavori , affidamento e realizzazione opere di cui a tale 3° lotto

Come già precisato in relazione all'obiettivo "conferimento incarico per acquisizione titolo edilizio per la realizzazione delle opere di cui al lotto terzo" presente fra gli obiettivi anno 2021, l'obiettivo in oggetto non è stato conseguito in quanto l'Amministrazione Comunale, in occasione di incontri preliminari alla presentazione della richiesta del titolo edilizio, si è dichiarata contraria al rilascio di

quest'ultimo in quanto gli aumenti di volumetria su opere esistenti non sono ammesse dal Regolamento Edilizio del Comune di Seravezza.

b) acquisto ed installazione gruppo elettrogeno e nuova pompa antincendio , ambedue a servizio della RSA

A seguito di partecipazione ad apposito bando della Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca sono state reperite le risorse per l'acquisto di un gruppo elettrogeno a servizio della RSA sede originaria (la nuova ala è già dotata di un proprio gruppo elettrogeno) e per il conferimento di apposito incarico ad un tecnico di fiducia per la progettazione della linea elettrica a servizio dello stesso.
La nuova pompa antincendio è stata invece acquistata successivamente a seguito di partecipazione ad altro bando, sempre della Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca.
In particolare:
a) Gruppo Elettrogeno:
- con determinazione del Direttore n.85 del 30.12.2022 è stato conferito apposito incarico all' ing. L. Fé per la progettazione dell'installazione di un gruppo elettrogeno e direzione lavori (essendo stato assegnato all'Ente, a seguito di partecipazione ad apposito bando della Fondazione CRL un contributo di €. 15.000,00);
- con determinazione del Direttore n.18 del 13.03.2023 è stata affidata la fornitura del suddetto gruppo elettrogeno alla ditta PR Industrial Srl di Casale d'Elsa (SI);
- il gruppo elettrogeno è stato consegnato con notevole ritardo rispetto alle previsioni (è noto che sin dall'inizio della pandemia si è verificata una carenza globale di componenti elettronici e, pertanto, hanno ritardato tutte le forniture di apparecchiature che richiedevano tali componenti) tanto che il primo avviamento è stato effettuato in data 02.02.2024;
b) Pompa antincendio:
L'acquisto della nuova pompa antincendio , seppure previsto negli obiettivi 2022, non è stato possibile finanziarlo in tale anno e, pertanto, come riportato nella relazione, la pompa antincendio è stata acquistata successivamente ; infatti nel 2024 l'Ente ha partecipato ad apposito bando della Fondazione CRL ottenendo un contributo di €. 14.000,00 che ha permesso l'acquisto della suddetta pompa antincendio.
Con determinazione n.53 del 23.07.2024 è stato affidato all'ing. L. Fé l'incarico di dimensionare il suddetto gruppo antincendio e specificare le caratteristiche tecniche dello stesso; con successiva determinazione n. 95 del 12.09.2025 la fornitura del gruppo antincendio è stata affidata alla ditta P.L. di Lazzari Srl – Natalini antincendio Point di Capannori ; in data 29.08.2025 è stata rilasciata dichiarazione di corretta installazione del suddetto gruppo antincendio.

Secondo obiettivo: *Gestione patrimonio dell'Ente*

Sub obiettivi

a) area artigianale sita in Pietrasanta : predisposizione documentazione per asta pubblica ai fini dell'alienazione di uno o più lotti di terreno artigianale sito in loc. Pontenuovo

Le sopraggiunte incertezze da parte del Consiglio di Amministrazione in merito all'utilizzo/alienazione dei lotti di terreno artigianale di proprietà dell'Azienda siti in Comune di Pietrasanta, hanno sospeso, di fatto, gli adempimenti previsti dall'obiettivo in oggetto.

b) appartamento sito in Lucca – Via Cairoli : predisposizione atti per asta pubblica ai fini dell'alienazione

Anche in tal caso, le sopraggiunte incertezze da parte del Consiglio di Amministrazione in merito all'utilizzo/ristrutturazione dell'appartamento in oggetto, hanno sospeso, di fatto, gli adempimenti previsti dall'obiettivo in oggetto.

Terzo obiettivo: *Gestione pandemia*

Sub obiettivi

a) riorganizzazione RSA al termine lavori di realizzazione reparto isolamenti

Nell'anno 2022 sono terminate le opere di realizzazione del nuovo reparto da n.8 posti letto al piano terra della nuova ala della RSA , destinato ed adattato, nel corso dei lavori, vista la perdurante pandemia, a reparto "isolamenti" per l'assistenza ad ospiti contagiati da Covid 19; nei mesi di ottobre/novembre, si è reso necessario l'utilizzo urgente di tale reparto con conseguente organizzazione di personale dedicato all'assistenza degli ospiti trasferiti nello stesso onde evitare, il più possibile, ulteriori contagi.
La realizzazione di un reparto per gli ospiti contagiati completamente separato dal resto della Struttura sia dal punto di vista architettonico che organizzativo, si ritiene abbia notevolmente contribuito a limitare gli effetti della pandemia nella RSA.
A seguito di quanto sopra sono stati ridefiniti i percorsi sporco/pulito e rivista l'organizzazione della RSA ; è stato inoltre modificato il Piano di Emergenza.

b) adozione e revisione protocolli previsti dalla normativa regionale

Nel corso del 2022 non è stato modificato il protocollo-base adottato dall'Ente (giunto alla Revisione n.4) per la prevenzione ed il trattamento dei contagi da Covid ma sono state emanate, da parte della sottoscritta, specifiche disposizioni/ordini di servizio, costituenti integrazioni e precisazioni di quanto previsto nel protocollo base e portate a conoscenza dei lavoratori attraverso l'apposita sezione della cartella utente web.
Riporto, di seguito, le date dei principali ordini di servizio relativi all'anno 2022: 20.12.2021, 10.02.2022, 17.03.2022, 18.03.2022,19.03.2022, 23.04.2022, 31.10.2022, 14.11.2022.

Quarto obiettivo: *Anticorruzione e trasparenza*

Sub obiettivi

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

In materia di anticorruzione e trasparenza la sottoscritta ha partecipato (oltre che al corso di h.3 già riportato nella relazione Anno 2021 - Obiettivo 4 – sub "a") ai seguenti corsi in video conferenza :
- genn. 2022: Introduzione al PIAO h.1 (con rilascio di attestato) ; La relazione annuale del RPCT h.1,5 (con rilascio di attestato) ;
- mag./giu 2022: Obblighi di pubblicazione attestazione annuale: la trasparenza amministrativa h.9 (senza rilascio di attestato);

- giu/lug 2022: Produrre e archiviare i documenti informatici nei processi di innovazione digitale della P.A. h.9 (senza rilascio di attestato);
- gennaio 2022: Piano formativo anticorruzione 2021 – 2022 – Sezione specialistica h.1 (con rilascio di attestato);
- giugno 2022: Attestazione annuale OIV al 30.06.2022 e obblighi di pubblicazione; le indicazioni ANAC. h.3 (con rilascio di attestato).

Come già riportato in analogo obiettivo anno 2021, la formazione anticorruzione/trasparenza per gli anni 2021 – 2022, per tutto il personale, si è svolta in un unico evento "Piano formativo anticorruzione 2021-2022" a cui hanno partecipato tutti i dipendenti dell'Azienda.

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

In data 16 giugno 2022 è stata rilasciata dal NdV la certificazione in oggetto.

c)analisi ed eventuale revisione/integrazione della procedura aziendale PD 29 – Procedura di segnalazione di illeciti e irregolarità (whistleblowing policy) del 01.02.2016 in adempimento alla Legge 30.11.2017 n.179)

Tale procedura, per le motivazioni di cui in premessa, non è stata rivista ; si precisa che, comunque, non si è reso necessario utilizzarla in quanto non vi sono state segnalazione di illeciti e irregolarità.

d)revisione/aggiornamento del Codice di Comportamento a seguito di emanazione da parte dell'ANAC delle nuove Linee guida in materia

Anche il Codice di comportamento, per le motivazioni di cui in premessa, non è stato rivisto.

e)nuovo portale "Amministrazione Trasparente" : acquisto, installazione e formazione per l'utilizzo

Nell'anno 2022 è iniziata l'implementazione di alcune sezioni del nuovo Portale "Amministrazione Trasparente" , poi completamente installato nell'anno 2024 ed erogata relativa formazione .
In particolare:
- con determina del Direttore n. 51 del 31/12/2021 é stato acquistato da Softwareuno (oggi Zucchetti Healthcare) il programma "Gestione Legge 190" e "Software trasparenza D.lgs 33" comprensivo di attivazione/configurazione/formazione in remoto Legge 190 e trasparenza;
- nei mesi di gennaio e febbraio 2022 sono stati inseriti sul portale L.190 i seguenti dati: n. determina-oggetto-importo-cig -fornitori - per adempimento del 31/01/2022 e installato da Softwareuno sul ns sito il link di collegamento per elenco determine anno 2021 e precedenti;
- il 10/03/ 2022 è stata erogata la formazione da remoto sul programma LAPIS WEB.

Nel corso dell' anno 2023, a seguito di varie verifiche e scambi di mail tra il gestore del ns sito web e il tecnico della ditta Softwareuno è stato evidenziato il problema della impossibilità di poter gestire il nuovo portale amministrazione trasparente acquistato, dal ns sito (la piattaforma su cui era installato il ns sito era obsoleta); si è reso quindi necessario, dopo varie call con la ditta Coro, acquistare la nuova piattaforma del sito e trasferire su tale piattaforma la vecchia amministrazione trasparente+ albo on line (Determina N. 112 del 30/12/2023).
Nell' anno 2024 è stata erogata la formazione in loco (data 11 e 12 aprile 2024) a tutto il personale amministrativo, sia sull' Amministrazione trasparente che sull' albo on line.

Quinto obiettivo: ***Attività regolamentare***

Sub obiettivi

a) completamento bozza nuovo Regolamento di Organizzazione ed invio al Comune di Seravezza per l'approvazione

Nel primo semestre dell'anno è stata elaborata una prima bozza di revisione del Regolamento di Organizzazione dell'Azienda teso, in particolare, a rendere più snella ed efficace l'attività amministrativa ; tuttavia l'approvazione definitiva dello stesso è stata rinviata in quanto è iniziata, pressoché in contemporanea, un' intensa attività di confronto fra i vari attori interessati (in particolare Regione Toscana ed Associazione regionale delle ASP) in merito alle proposte di modifica della LRT n.43/2004 istitutiva delle ASP, riguardanti, in particolare, la natura giuridica delle ASP molto dibattuta, nel corso del tempo, e trattata in vari pareri legali, convegni e seminari di studio, senza mai addivenire ad una definizione univoca.
Poiché la modifica della LRT n.43/2004 (poi approvata solo nel 2024) avrebbe necessariamente condizionato lo Statuto dell'Azienda e, conseguentemente, i Regolamenti della stessa, si è reso necessario soprassedere all'approvazione della revisione del Regolamento di organizzazione in attesa della definizione del nuovo quadro normativo di riferimento.

b) completamento bozza nuovo Regolamento di Contabilità ed invio al Comune di Seravezza per l'approvazione

Ritenendo che la modifica della LRT n.43/2004 non avrebbe inciso sulla tipologia di contabilità già prevista in quest'ultima (contabilità economica), con deliberazione n. 20 del 30.03.2023 è stato approvato il Regolamento di contabilità dell'Azienda.

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

Sub obiettivi

a) predisposizione documentazione e svolgimento gara per affidamento gestione nuclei assistenziali

Nel secondo semestre 2022 è stata predisposta la documentazione per lo svolgimento della nuova gara per l'affidamento di vari servizi assistenziali e generali della RSA poi svoltasi nel 2023 (importo a base d'asta : €. 10.792.525,68 oltre iva di legge; è risultata vincitrice l'ATI Consorzio Co&So e KCS Caregiver che ha iniziato il servizio il 1° febbraio 2024); la sottoscritta ha rivestito, anche in relazione a tale gara, il ruolo di RUP.
Si rende opportuno precisare che, la gara, dopo essere stata predisposta nella documentazione di base nella seconda metà del 2022, ha subito una fase di rallentamento dovuta, in particolare, all'incertezza in merito alla reintroduzione nella stessa rispettivamente dei servizi ristorazione e Centro Diurno ; in particolare:
- relativamente al servizio ristorazione, in coincidenza con la preparazione degli atti di gara, è iniziata un'intensa fase di confronto con il Comune di Seravezza per l'accorpamento, presso il Centro Cottura del Pio Istituto Campana, della produzione dei pasti scolastici con quelli assistenziali mediante ampliamento del contratto di concessione in corso tra Comune di Seravezza e Cooperativa Cirfood; tale progetto avrebbe comportato lo scorporo, dal capitolato speciale di gara del Pio Istituto, del servizio ristorazione.

Nell'incertezza della realizzazione del suddetto progetto (poi, in realtà, andato a buon fine negli anni successivi) e dopo varie interlocuzioni con il Comune di Seravezza, è stato deciso di inserire nel capitolato il servizio di ristorazione come "opzionale" in modo che il Pio Istituto avrebbe potuto avvalersene (con prezzi già determinati a seguito della gara) in caso di fallimento del progetto di accorpamento di cui sopra;
- relativamente al servizio Centro Diurno, in pratica dismesso nel mese di marzo 2020 causa pandemia, inizialmente non era stato previsto negli atti di gara, ritenendo non opportuna la sua riapertura; successivamente e dopo ampia discussione è stata decisa la sua riapertura e conseguente inserimento negli atti di gara.

b) predisposizione documentazione per svolgimento gara affidamento servizio di cassa

Considerato lo scarso interesse degli Istituti di credito a svolgere tale servizio per conto degli Enti (rilevato da gare svolte da altre ASP toscane) si è preferito prorogare, con deliberazione C.d.A. n.42 del 21.12.2022, l'affidamento in corso a Intesa Sanpaolo spa.

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

Sub obiettivi

a) predisposizione documentazione base ai fini della comunicazione alla Regione Toscana dell'avvenuto adeguamento entro i termini prescritti

E' stata predisposta tutta la documentazione in oggetto (con conseguente comunicazione alla Regione Toscana entro il 15 marzo 2022), poi migliorata e revisionata negli anni successivi; il 7 luglio u.s. si è svolto il controllo a campione su tale documentazione da parte della Regione Toscana con esito positivo.
Si precisa che la comunicazione di adeguamento requisiti è stata trasmessa alla Regione Toscana in data 09.03.2022 prot. n. 223; la Regione ha preso atto dell'adeguamento con Decreto Dirigenziale n. 9279 del 17.05.2022.

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

Sub obiettivi

a) partecipazione bando 2022 fondo investimenti Regione Toscana

Con deliberazione n.32 del 20.09.2022 il Consiglio di Amministrazione ha preso atto del Decreto Dirigenziale della Regione Toscana Direzione Sanità, Welfare e Coesione Sociale – Settore Welfare, Innovazione Sociale n. 16.821 del 11.08.2022 all' oggetto : " DGR 560/2022 e DD 10.697/2022 - Contributi a enti pubblici per investimenti sociali anno 2022 : approvazione graduatoria e impegno di spesa", con il quale è stato ammesso e finanziato, tra gli altri, anche il progetto presentato dall'Azienda consistente nell'acquisto e installazione di n.8 barriere proteggi scale a tutela della sicurezza degli ospiti della RSA, per un importo di €. 19.900,00.

b) partecipazione bando 2022 della Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca

Con deliberazione n.31 del 20.09.20222 il Consiglio di Amministrazione ha preso atto del contributo di €. 15.000,00 concesso all'Azienda dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca a seguito della partecipazione dell'Ente al Bando 2022 " Welfare", finalizzato all'acquisto di un gruppo elettrogeno a servizio della RSA.

c) partecipazione a bandi per l'accesso ai fondi del Piano Nazionale di ripresa e resilienza

L'Azienda non ha potuto partecipare ai bandi in oggetto in quanto non prevista fra gli enti che possono accedere ai fondi del PNRR.

Nono obiettivo: *Personale*

Sub obiettivi

a) espletamento concorso pubblico infermieri professionali Cat. D ed assunzione dei vincitori

Nel corso dell'anno 2022 è stato espletato il concorso in oggetto : con deliberazione CdA n.9 del 20.04.2022 sono stati approvati indirizzi al Direttore per la redazione dell'Avviso di selezione , con deliberazione CdA n.30 del 20.09.2022 sono stati approvati i verbali, la graduatoria finale degli idonei e nominati i vincitori .

Decimo obiettivo: *Contabilità*

Sub obiettivi

a) gestione informatizzata cespiti e relativa formazione

La la gestione informatizzata cespiti, prevista per il 2022, è slittata al 2023; infatti:
- il 21.05.2023 è stato approvato il preventivo di spesa della ditta Zucchetti Healthcare per acquisto "modulo cespiti" della contabilità;
- di seguito sono state fatte varie call con Zucchetti per pianificare la formazione;
- il 15.06.2023 sono stati trasferiti i dati dei cespiti dalla vecchia alla nuova contabilità Zucchetti ;
- la formazione sui cespiti, organizzata da Softwareuno INS, si è svolta nei giorni 4 e 6 luglio 2023 e vi hanno partecipato le dipendenti amministrative Novani S. e Mazzucchi I.

b) implementazione contabilità IVA per attività commerciali

Non è stata aperta tale contabilità perché non sono state individuate, fra le attività dell'Ente, caratteristiche commerciali.

c) OIL- installazione e formazione

L'OIL è stato installato a gennaio 2022 (mail Softwareuno del 14.01.2022) e attivato a settembre 2023; la formazione da remoto si è svolta nei mesi di settembre/ottobre 2023.

Undicesimo obiettivo: *Gestione assistenziale*

Sub obiettivi

a) aumento graduale ricoverati in RSA

Come già rilevato anche nel corso del 2022 sono state affrontate le varie problematiche conseguenti all'emergenza sanitaria ed ai ripetuti contagi verificatisi in Rsa sia fra gli ospiti che fra il personale ; nonostante ciò, onde garantire l'equilibrio economico dell'Azienda, sono ripresi e progressivamente aumentati i ricoveri (dalla media annua del 2021 di 36,06 alla media del 2022 di 40,05).

b) stipula convenzioni extra accordo contrattuale per ampliamento servizi

Considerata la perdurante pandemia, nell'anno 2022 non sono stati stipulate nuove convenzioni.

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 2022 ammontava a n.9 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 per tutti i procedimenti, 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 (utile €. 3.974,00) , 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/2 – 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 2022, di cui il Direttore è stato complessivamente responsabile, ammontano a €.1.769.000,00, suddivise nei vari capitoli di spesa; ammontano invece a €. 1.515.000,00 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 2022 è costituito da un lieve utile di esercizio (3.974,00) .

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 2022

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				
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 *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.*	**15 punti**	
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 2022

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.....