



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2025

INDICE

1. INTRODUZIONE

1.1 ORGANIGRAMMA SdS – Area Pratese

2. MISURAZIONE DEI RISULTATI

3. RELAZIONI DI SETTORE – ANALISI DELL’OPERATIVITÀ DI SETTORE

4. METODO DI CALCOLO

5. ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

6. BENESSERE ORGANIZZATIVO

7. PROPOSTA VALUTAZIONE NDV

8. N. 2 SCHEDE MISURAZIONE E VALUTAZIONE

1. INTRODUZIONE

Il D.Lgs. n. 150/2009 ha avviato un percorso ampio ed impegnativo di riforma del lavoro pubblico e dei processi di programmazione nelle pubbliche amministrazioni. In particolare ha modificato le disposizioni sulla valutazione e la valorizzazione dei meriti, nonché ha introdotto una disciplina sistematica in materia di “performance” e di trasparenza dell’azione amministrativa.

L’articolo 3, comma 1, stabilisce infatti che “la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento”.

Successivamente, con le disposizioni contenute nell’art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all’attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”, la normativa di riferimento è stata ampliata.

In questo contesto normativo, l’ANAC ha definito le linee guida di integrazione del “PTPCT” nella sezione 2.3 “Rischi Corruttivi e Trasparenza”. Le nuove disposizioni normative indirizzano a considerare il carattere unitario che connota il PIAO - le cui diverse sezioni sono elaborate secondo un criterio di integrazione ed interconnessione - come sottolineato dal Consiglio di Stato (pt. 4.1. del parere n. 506 del 2022) e nello stesso PNA 2022.

Tutti i servizi del Consorzio Società della Salute – Area Pratese, sono coinvolti nell’attuazione degli obiettivi di performance e, in ottemperanza alle prescrizioni contenute nella Legge 190/2012 che prevede il collegamento dei contenuti del Piano della performance con quelli dei “Rischi Corruttivi e Trasparenza”, sono previsti specifici obiettivi trasversali in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza muniti di indicatori oggettivi e misurabili strettamente correlati alle misure previste.

La Relazione sulla Performance è un documento che rendiconta, per ciascuno degli obiettivi assegnati, i risultati realizzati al 31 dicembre. In altre parole, la relazione fornisce una panoramica dettagliata dei progressi e dei risultati ottenuti in relazione agli obiettivi stabiliti con la programmazione triennale.

La Relazione annuale sulla performance persegue le seguenti finalità:

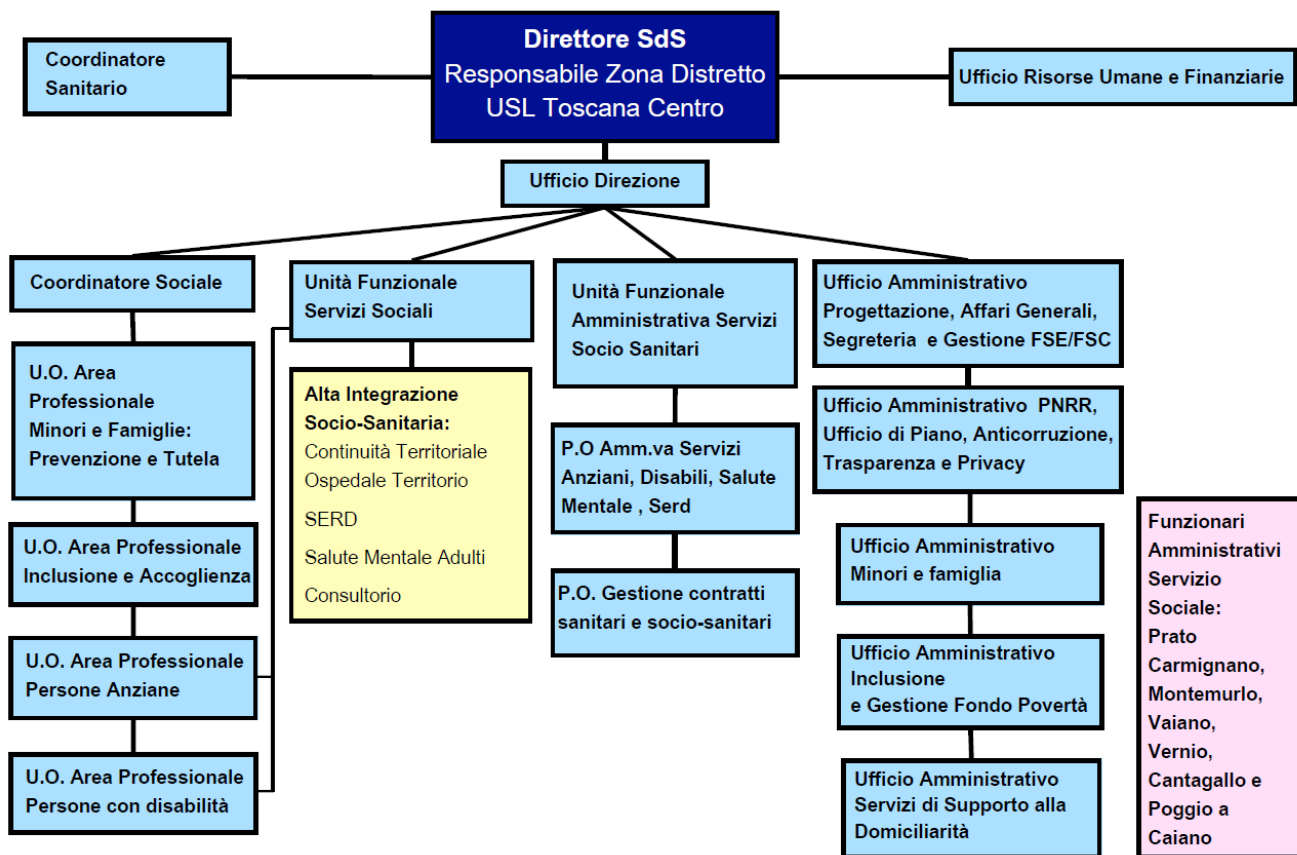
- E' uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della Performance;
- E' uno strumento di accountability attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati. In questa prospettiva, i contenuti della Relazione privilegiano la sinteticità, la chiarezza espositiva, la comprensibilità, anche facendo ampio ricorso a rappresentazioni tabellari e/o grafiche dei risultati per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni.

La fase di valutazione dei risultati degli obiettivi permette successivamente l'erogazione al personale interessato del premio di produttività. L'attività di valutazione dei risultati a sua volta deve rispondere alle norme contenute nel Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance, è stato approvato, con deliberazione della Giunta Esecutiva – Area Pratese n. 37 in data 18.12.2023, e la misurazione e valutazione della performance anno 2025, viene effettuata in applicazione di tale sistema.

1.1 ORGANIGRAMMA DELLA SOCIETA' DELLA SALUTE – AREA PRATESE

Al fine di meglio comprendere l'importanza, del lavoro, dei contenuti e le finalità che, di volta in volta, la Società della Salute – Area Pratese delibera per fissare gli obiettivi atti a garantire il progressivo funzionamento del proprio ciclo di Performance, è dapprima opportuno offrire una rappresentazione grafica dell'esatto organigramma, aggiornato con D.G. SdS n. 33 del 18/12/2024 (allegato B), come di seguito indicato:



2. MISURAZIONE DEI RISULTATI

La Relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1 lett b) del D. Lgs. n. 150/2009, costituisce il documento che conclude il Ciclo della performance, così come previsto dall'art. 4 del decreto medesimo. Più in dettaglio, la Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare. Come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del d.lgs., la Relazione deve essere approvata dall'Organo esecutivo e sottoposta alla validazione del Nucleo Indipendente di Valutazione.

Il Direttore, nel redigere la relazione sulla performance (ai sensi dell'art.14 del D. Lgs. n. 150/2009), si è in primo luogo rapportato con il NdV del Consorzio, ha raccolto e riepilogato i rapporti predisposti dai Responsabili di Settore/Servizio e verificato l'effettiva realizzazione degli obiettivi assegnati.

La stesura di questo documento, è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

Con l'approvazione del Piano Performance 2025 l'Amministrazione ha stabilito e assegnato gli obiettivi e le dotazioni necessarie ai Responsabili di settore/servizi per l'attuazione degli stessi, individuando altresì il personale coinvolto.

Le sottostanti schede riportano i risultati degli obiettivi e concorrono successivamente alla valutazione del personale dirigenziale e non dirigenziale (responsabili incaricati di Posizione Organizzativa e dipendenti assegnati al settore), consentendo di valutare la performance, individuale ed organizzativa, anche ai fini della liquidazione degli incentivi economici al personale dell'Ente, nonché di fornire adeguato supporto alle attività tipiche del controllo strategico, per mettere a disposizione dei decisori politici elementi utili al fine di individuare ed applicare gli eventuali necessari correttivi.

3. RELAZIONI DI SETTORE – ANALISI DELL'OPERATIVITÀ DI SETTORE.

Nell'esercizio 2025 gli obiettivi per i Dirigenti dell'Ente sono stati assegnati, come precedentemente accennato, dalla Giunta SdS attraverso l'approvazione del documento di "Piano Obiettivi 2025", all'interno dell'approvazione del Piao 2025/2027 approvato con D.G. SdS n. 8 del 25/03/2025.

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa assegnati, per l'anno 2025, al Dirigente del Settore Ufficio Risorse Umane e Finanziarie – Dott. Bettazzi Massimiliano

(dipendente SdS di Prato a t.d.) e alla Dirigente dell'Ufficio del Coordinatore Sociale – Dott.ssa Di Rocco Sandra (dipendente SdS di Prato a t.d.), si attesta per entrambi al 100%.

Il raggiungimento percentuale degli obiettivi riportato è stato redatto dal Nucleo di Valutazione, in sede di misurazione e valutazione finale della performance.

Si allegano:

- a) proposta di valutazione e misurazione della performance per l'anno 2025 del Dott. Mario Venanzi (NdV del Consorzio SDS Area Pratese)
- b) scheda di misurazione e valutazione per il dirigente dott. Bettazzi Massimiliano;
- c) scheda di misurazione e valutazione per il dirigente dott.ssa Di Rocco Sandra.

4. METODO DI CALCOLO

La misurazione della performance, sia essa individuale che organizzativa o di Ente, avviene attraverso la valorizzazione del sistema di indicatori assegnati agli obiettivi, inseriti nell'albero della programmazione e coerenti con la programmazione.

Dalle Linee Guida, la performance viene definita come “il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (sistema, organizzazione, unità organizzativa, team, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita”.

La Misura della Performance è la percentuale ottenuta dal rapporto tra il valore del risultato conseguito e il risultato previsto (target) nell'anno di riferimento, per ciascun indicatore associato agli obiettivi.

Per quanto concerne la misurazione e valutazione della "performance organizzativa" dei Dirigenti, si è verificato il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati secondo quanto previsto dal Paragrafo 7 del sistema di misurazione e valutazione della performance I^a Fase, con il piano della performance approvato deliberazione della Giunta Esecutiva n. 8 del 25.03.2025 tramite acquisizione di un report dei singoli Dirigenti dei area/settore/servizio e mediante un incontro diretto con i singoli funzionari in contraddittorio in data 10/06/2026. Il sistema di misurazione e valutazione della performance per il raggiungimento degli obiettivi prevede un peso del 40%.

Per quanto concerne la misurazione e valutazione della performance relativa ai comportamenti II^a Fase, come previsto dal paragrafo 8 del sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore, si compone di una scheda con i seguenti campi:

- Organizzazione - Capacità dimostrata di partecipare alla costruzione degli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani di azione e di realizzazione degli stessi – adattamento ai cambiamenti– Peso 10%;
- Innovazione - Capacità dimostrata di stimolare l'innovazione sostenendo in modo costruttivo gli interventi già attivati a livello informatico/organizzativo/procedurale – peso 10%;
- Collaborazione, comunicazione ed integrazione - Capacità dimostrata di lavorare in gruppo e di collaborare con persone inseriti in altri settori/enti al fine della realizzazione di progetti e/o la risoluzione di problemi – peso 10%;
- Impegno e motivazione - Capacità dimostrata di svolgere il proprio ruolo dirigenziale – peso 10%
- Valutazione dei propri collaboratori - Capacità dimostrata di perseguire l'intero processo valutativo nei confronti dei propri collaboratori e di differenziare i giudizi - peso 10%;

Il sistema di misurazione e valutazione della performance per la valutazione dei comportamenti prevede un peso del 50%;

Rimane infine la valutazione e performance di Ente costituita dalla percentuale totale del raggiungimento degli obiettivi assegnati che costituisce la III Fase. Essa ha un peso del 10%.

5. ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Le azioni in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

In applicazione di quanto disposto dall'art. 1 comma 59 della Legge n. 190/2012, il Consorzio Società della Salute – Area Pratese si è dotato del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Il Piano definisce le azioni e gli interventi organizzativi volti a prevenire e contrastare il rischio della corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa del Consorzio e si prefigge i seguenti obiettivi:

- a) Ridurre le opportunità che favoriscono i casi di corruzione, operando sui livelli organizzativi dell'Ente.
- b) Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione.
- c) Sviluppare un collegamento tra i compiti e le responsabilità inseriti nel Piano con il ciclo della performance e con gli obblighi di trasparenza.

In quanto documento di natura programmatica, si fonda sull'esigenza di incrementare in modo graduale e progressivo il sistema di prevenzione, quale processo in cui le strategie e gli strumenti sono affinati e modificati sulla base di soluzioni specifiche, tenendo in forte considerazione che i risultati dipendono dal consenso e dalla concreta promozione e realizzazione della “cultura della legalità” da parte di tutti

gli attori coinvolti. Tra gli interventi individuati per rafforzare l'etica nel Consorzio, inoltre, la formazione è considerata azione imprescindibile per consentire ai dipendenti l'acquisizione delle competenze deontologiche.

La modifica apportata dal D.lgs. n. 97/2016 alla l. n. 190/2012 ha espressamente previsto che i piani triennali per la prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT) siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che, nella misurazione e valutazione della performance, si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e trasparenza. Occorre coordinare la suddetta previsione normativa con le disposizioni legislative dell'ordinamento degli Enti.

6. BENESSERE ORGANIZZATIVO

Con il termine di benessere organizzativo si intende l'insieme delle azioni, delle prassi lavorative/organizzative/relazionali e dei livelli culturali che caratterizzano la "convivenza" nei posti di lavoro, volto a mantenere o migliorare la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori, in quanto appartenenti a quella specifica organizzazione.

L'analisi del benessere organizzativo si concentra su elementi quali la valorizzazione, i rapporti interpersonali, l'organizzazione delle attività, l'ambiente di lavoro, la sicurezza, ecc, per comprendere quanto questi fattori possano incidere sul benessere dell'individuo in quanto "parte del Consorzio Società della Salute".

Il Consorzio nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, valorizza opportunamente il ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione ed in questa prospettiva si inquadrano le indagini sul benessere organizzativo, i cui risultati rappresentano validi strumenti per un miglioramento della performance dell'organizzazione e per una gestione più adeguata del personale dipendente.

L'indagine, come prevista dall'art. 14, comma 5, del Decreto Legislativo 50/2009, ha la finalità di conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane.

Società della Salute

Area Pratese

Via Roma, 101 - Prato

Il Nucleo di Valutazione

(nominato con Provvedimento del Direttore n. 213 in data 14.12.2022)

Proposta di Misurazione e valutazione della performance dei Dirigenti Esercizio 2025

1. Premessa.

Il D. Lgs. n. 150/2009 come modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 74/2017, c.d. "Riforma Brunetta", prevede all'art. 14, comma 4 lett. e) che l'OIV, tra le proprie attività, proponga, secondo la disciplina del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'Ente, la valutazione annuale dei dirigenti o dei funzionari di vertice dell'ente. Tale disciplina non vincola gli Enti locali. La SdS Area Pratese con atti formali ed espliciti ha stabilito di recepire i principi relativi alla misurazione e valutazione della performance contenuti nel D. Lgs. n. 150/2009 come modificato ed integrato con D. Lgs. n. 74/2017. La competenza e le modalità dello svolgimento di tale attività è stata inoltre specificatamente prevista dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato dalla Società della Salute Area Pratese con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 37 del 18.12.2023.

Secondo tale disciplina che costituisce il sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore presso la Società della Salute - Area Pratese, il NdV effettua la misurazione e valutazione della performance riferita ai Dirigenti. In applicazione della suddetta regolamentazione e della competenza attribuita al NdV viene redatta la presente proposta di misurazione e valutazione della performance dei Dirigenti della Società della Salute - Area Pratese, relativa all'esercizio 2025.

2. Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'ente ed utilizzato per l'anno 2025

Con procedura avviata mediante avviso pubblico nell'anno 2022 e conclusa con il Provvedimento del Direttore n. 213 del 14.12.2022, è stato nominato il NdV della Società della Salute - Area Pratese. Il sistema di misurazione e valutazione della performance, è stato approvato, come detto con deliberazione della Giunta Esecutiva - Area Pratese n. 37 in data 18.12.2023, e la misurazione e valutazione della performance anno 2025, viene effettuata in applicazione di tale sistema.

In attuazione dei succitati atti, il NdV, preso atto della disciplina in vigore che sovrintende alla misurazione e valutazione della performance, della dirigenza, ha proceduto a svolgere tale attività di valutazione anno 2025.

Il NdV per la misurazione e valutazione della performance 2025 ha posto in essere le attività, i processi e i procedimenti nel modo seguente:

1. Per quanto concerne la misurazione e valutazione della "performance organizzativa" dei dirigenti, il NdV ha verificato il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati secondo quanto previsto dal Paragrafo 7 del sistema di misurazione e valutazione della performance I^a Fase, con il piano della performance approvato con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 8 del 25.03.2025 tramite acquisizione di un report dei singoli Dirigenti di area/settore/servizio, e mediante un incontro diretto con i singoli funzionari in contraddittorio in data 10/06/2026. Il sistema di misurazione e valutazione della performance per il raggiungimento degli obiettivi prevede un peso del 40%.

2. Per quanto concerne la misurazione e valutazione della performance relativa ai comportamenti II^a Fase, come previsto dal paragrafo 8 del sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore, si è avvalso di una scheda con i seguenti campi:

- Organizzazione - Capacità dimostrata di partecipare alla costruzione degli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani di azione e di realizzazione degli stessi - adattamento ai cambiamenti - Peso 10%;
- Innovazione - Capacità dimostrata di stimolare l'innovazione sostenendo in modo costruttivo gli interventi già attivati a livello informatico/organizzativo/procedurale - peso 10%;
- Collaborazione, comunicazione ed integrazione - Capacità dimostrata di lavorare in gruppo e di collaborare con persone inseriti in altri settori/enti al fine della realizzazione di progetti e/o la risoluzione di problemi - peso 10%;
- Impegno e motivazione - Capacità dimostrata di svolgere il proprio ruolo dirigenziale - peso 10%;
- Valutazione dei propri collaboratori - Capacità dimostrata di perseguire l'intero processo valutativo nei confronti dei propri collaboratori e di differenziare i giudizi - peso 10%.

La valutazione di questa II^a Fase è effettuata dal NdV mediante la compilazione di una scheda di valutazione individuale secondo lo schema contenuto nel sistema di valutazione della performance, sentito il Direttore in data 10/06/2026.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance per la valutazione dei comportamenti prevede un peso del 50%.

3. Il NdV ha quindi proceduto ad effettuare la misurazione e valutazione della performance di Ente costituita dalla percentuale totale del raggiungimento degli obiettivi assegnati con il piano della performance che costituisce la III^a Fase. Essa ha un peso del 10%.

4. Il NdV ha infine, proceduto a calcolare il coefficiente della misurazione e valutazione della performance individuale annuale quale sommatoria del coefficiente riportato nella Performance organizzativa (Raggiungimento obiettivi) e il punteggio riportato sulla scheda relativa ai comportamenti, e il valore della percentuale di raggiungimento di tutti gli obiettivi.

3. Verifica raggiungimento obiettivi assegnati - Esercizio 2025

Il NdV, per la verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'anno 2025 assegnati con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 8 del 25.03.2025, si è basato sulla verifica del raggiungimento degli obiettivi mediante report redatti dai Dirigenti responsabili delle aree/settori/servizi e da una verifica sul raggiungimento dei medesimi effettuata in contraddittorio con i dirigenti ed i funzionari in data 10/06/2026. La performance

organizzativa costituisce il 40% della performance individuale complessiva annuale. La verifica del raggiungimento degli obiettivi ha dato i seguenti risultati:

- **Ufficio Risorse Umane e Finanziarie**

Dirigente Dott. Bettazzi Massimiliano

Obiettivi assegnati 6 - Percentuale raggiungimento obiettivi: 100%

Punteggio assegnato Punti 40,00/40

- **Ufficio del Coordinatore Sociale**

Dirigente Dott.ssa Di Rocco Sandra

Obiettivi assegnati 4 - Percentuale raggiungimento obiettivi: 100%

Punteggio assegnato Punti 40,00/40

- **Ufficio PNRR - Ufficio di Piano - Anticorruzione - Trasparenza e Privacy**

Dirigente Dott.ssa Paganelli Lorena - titolare del servizio ad interim

Obiettivi assegnati 4 - Percentuale raggiungimento obiettivi: 100%

Punteggio assegnato Punti 40,00/40

- **Ufficio Amministrativo Minori e Famiglia**

Responsabile Dott.ssa Menichetti Simona

Obiettivi assegnati 5 - Percentuale raggiungimento obiettivi: 100%

- **Ufficio Amministrativo Inclusione e Gestione Fondo Povertà**

Responsabile Dott.ssa Lippi Monica

Obiettivi assegnati 5 - Percentuale raggiungimento obiettivi: 100%

- **Ufficio Amministrativo di Supporto alla Domiciliarità**

Responsabile Dott. Toci Daniel

Obiettivi assegnati 5 - Percentuale raggiungimento obiettivi: 100%

- **Ufficio Amministrativo Progettazione, AA.GG, Segreterie e Gestione FSE/FSC**

Responsabile Dott.ssa Vannucchi Vania

Obiettivi assegnati 5 - Percentuale raggiungimento obiettivi: 100%

Si annota che i funzionari Dott.ssa Menichetti Simona, Dott.ssa Lippi Monica e il Dott. Toci Daniel sono dipendenti del Comune di Prato, tutti e tre in comando al Consorzio SdS, mentre la Dott.ssa Vannucchi Vania è dipendente dell'Azienda USL TC assegnata funzionalmente al Consorzio SdS. Essi hanno prestato servizio durante l'anno di competenza 2025 presso la SdS Area Pratese mediante l'applicazione dell'istituto del comando e dell'assegnazione funzionale da parte Ausl TC. Pertanto, la misurazione e valutazione della performance del suddetto personale, in questa sede, si limita alla verifica del raggiungimento degli obiettivi, stante che la misurazione e valutazione della performance complessiva annuale è di competenza del suddetto Comune di Prato e dell'Azienda USL TC, dove il suddetto personale ha incardinato il rapporto di lavoro. L'OIV/NdV del Comune di Prato e dell'Azienda USL TC, potrà eventualmente sentire in sede di misurazione e valutazione del personale, il Direttore della SdS Area Pratese per quanto concerne l'assegnazione dei punteggi relativi ai comportamenti/capacità/attitudini. Si dispone pertanto, che la

percentuale di raggiungimento degli obiettivi, conseguiti presso la SdS Area Pratese, del suddetto personale, venga formalmente comunicata al Comune di Prato e all'Azienda USL TC, per il seguito di competenza.

4. Misurazione e Valutazione della Performance relativa ai comportamenti dei Dirigenti - Esercizio 2025

Il NdV, in applicazione del paragrafo 8 II^ Fase del "Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance" approvato con la più volte citata deliberazione della Giunta SdS n. 37 del 18.12.2023, ha provveduto ad effettuare la valutazione individuale dei Dirigenti degli Uffici, provvedendo alla compilazione della scheda di valutazione allegata al sistema di misurazione e valutazione della performance. Il NdV. ha proceduto alla compilazione delle suddette schede per ogni campo, con l'assegnazione del punteggio totale in numerario in cinquantiesimi, come da schede allegate, a seguito di un'ampia, attenta e dettagliata trattazione avendo sentito il Direttore della Società della Salute - Area Pratese, in data 10/06/2026, mediante sostanziale condivisione collegiale dei valori assegnati. Le valutazioni complessive intese come sommatoria complessiva delle voci contenute nelle schede, relative all'anno 2025 della performance relativa ai comportamenti dei singoli Dirigenti, decisi dal NdV in base alla succitata specifica, dettagliata e puntuale attività istruttoria sono state determinate, come da schede di valutazione, nel modo seguenti:

- Dott. Bettazzi Massimiliano
Responsabile Ufficio Risorse Umane e Finanziarie
Punteggio assegnato come da scheda in atti..... 50,00/50

- Dott.ssa Di Rocco Sandra
Responsabile Ufficio del Coordinatore Sociale
Punteggio assegnato come da scheda in atti..... 50,00/50

5. Calcolo della Performance complessiva di Ente - anno 2025

Avendo entrambi i dirigenti raggiunto il 100% degli obiettivi assegnati con l'approvazione del Piano della Performance, avvenuta con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 8 del 25.03.2025 dell'Ente, il calcolo della performance complessiva di ente è pari al 100% e pertanto viene assegnato a ciascuno dei Dirigenti in valutazione il punteggio massimo stabilito dal sistema di misurazione e valutazione della performance di cui al Paragrafo 9, III^ Fase di valutazione, corrispondente a punti 10/10.

6. Computo del coefficiente di misurazione e valutazione della performance individuale relativa all'anno 2025 riferita ai dirigenti responsabili degli uffici

Espletate le singole fasi di misurazione e valutazione della performance ossia di verifica del raggiungimento degli obiettivi, e misurazione e valutazione della performance relativa ai comportamenti, il NdV ha proceduto, in applicazione dell'art. 14 comma 4 lett. e) del D.Lgs. n. 150/2009, modificato ed

integrato dal D. Lgs. n. 74/2017, alla redazione del quadro complessivo annuale dei coefficienti di misurazione e valutazione della performance individuale relativa all'anno 2025 annuale dei Responsabili dei settori. Il riepilogo del quadro complessivo con evidenziate le risultanze della performance organizzativa e dei comportamenti previste dal sistema di misurazione e valutazione della performance, risulta dalla tabella riepilogativa allegata che segue:

Dirigente / Ufficio	Raggiungi- mento Obiettivi	Raggiungi- mento Obiettivi in 40esimi	Performance Relativa ai Comportamenti	Performance Complessiva di ente	Performance complessiva anno 2025
Dott. Bettazzi Massimiliano Ufficio Risorse Umane e Finanziarie	100%	40,00/40	50,00/50	10,00/100	100/100
Dott.ssa Di Rocco Sandra Ufficio del Coordinatore Sociale	100%	40,00/40	50,00/50	10,00/100	100/100

Ovviamente nel computo degli emolumenti della indennità di risultato commisurata alla performance complessiva individuale va tenuto conto della percentuale di effettivo servizio settimanale di ogni dirigente presso la Società della Salute - Area Pratese, nonché dei periodi di servizio prestato durante dell'anno 2025.

7. Valutazione dei dipendenti non apicali - anno 2025

Il NdV prende atto che nell'anno 2025 sono entrati in servizio presso la SdS Area Pratese n. 10 dipendenti non apicali, e che i medesimi saranno valutati secondo la disciplina relativa al sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore presso il Consorzio SdS Area Pratese, per il periodo di servizio prestato durante l'anno 2025.

I nominativi del personale in parola sono i seguenti:

- Bacci Sandro (C)
- Ciaramelli Sara (D)
- Landini Desy (D)
- Marino Clementina (C)
- Mucciolo Linda (D)
- Rinaldi Alessia (D)
- Osato Izekor Diana (C)
- Serafini Tommaso (C)
- Tortora Anna (C)
- Cosentino Valerio (C)

Il NdV resta in attesa ai fini della ultimazione delle attività di misurazione e valutazione della performance, della relazione sulla performance prevista dall'art. 10 comma 1 lett. b) del D. Lgs. n. 150/2009 come modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 74/2017 da redigere secondo le linee guida emanate dall' A.N.A.C. (ex CIVIT) ed approvate con deliberazione n. 5/2011, al fine di predisporre rapidamente il

documento di validazione della relazione della performance ai sensi e per gli effetti dell'art. 14 comma 6 del succitato D. Lgs. 27/10/2009 n. 150 quale condizione inderogabile prevista dalla legge per l'accesso agli strumenti per premiare il merito.

Il NdV segnala la novella normativa prevista dall'art. 14 comma 4 punto c) del D. Lgs. n. 150/2009 come modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 74/2017 secondo la quale, la relazione sulla performance debba essere "redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali".

Il NdV dà atto che la Società della Salute Area Pratese ha rispettato, nell'anno 2025, la normativa sulla riduzione dei tempi di pagamento delle PP.AA., di cui al D.L. n. 19/2023 convertito in legge n. 41/2023 come da attestazione in atti, e quindi ha raggiunto l'obiettivo assegnato a tutte le PPAA contenuto nel suddetto disposto normativo e dettagliato nella circolari del MEF - RGS n. 1 del 03.01.2024 e n. 17 del 09.04.2024.

Si allegano n. 2 schede di misurazione e valutazione della performance anno 2025 relativi ai seguenti dirigenti:

- Dott. Bettazzi Massimiliano;
- Dott.ssa Di Rocco Sandra.

Letto, confermato e sottoscritto.

Prato, li 11/06/2026

Il Nucleo di Valutazione
(Dr. Mario Venanzi)



Società della Salute dell'Area Pratese

Scheda di misurazione e valutazione della performance dei Dirigenti - anno 2025

Dirigente Bettazzi Massimiliano - Dirigente Ufficio Risorse Umane e Finanziarie

Fase I^ Verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Giunta esecutiva con il piano della performance, secondo gli indicatori (target) assegnati - Max punti 40	40/40	
Totale punteggio I^ fase	40/40	40/40
II^ Fase Misurazione e valutazione della performance relativi ai comportamenti - Max 50 punti		
Organizzazione - Capacità dimostrata di partecipare alla costruzione degli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani di azione e di realizzazione degli stessi - adattamento ai cambiamenti - Max punti 10	10/10	
Innovazione - Capacità dimostrata di stimolare l'innovazione sostenendo in modo costruttivo gli interventi già attivati a livello informatico/organizzativo/procedurale - Max punti 10	10/10	
Collaborazione, comunicazione ed integrazione - Capacità dimostrata di lavorare in gruppo e di collaborare con persone inseriti in altri settori/enti al fine della realizzazione di progetti e/o la risoluzione di problemi - Max punti 10	10/10	
Impegno e motivazione - Capacità dimostrata di svolgere il proprio ruolo dirigenziale - Max punti 10	10/10	
Valutazione dei propri collaboratori - Capacità dimostrata di perseguire l'intero processo valutativo nei confronti dei propri collaboratori e di differenziare i giudizi - Max punti 10	10/10	
Totale punteggio competenze e comportamenti Fase III^- Max punti 50	50/50	50/50
III^ Fase Performance complessiva di ente - Percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla giunta esecutiva - Max punti 10	10/10	10/10
Performance individuale conseguita nell'anno 2025 - Max punti 100		100/100

Prato, li 11.06.2026

Il Nucleo di Valutazione
(Dr. Venanzi Mario)



Società della Salute dell'Area Pratese

Scheda di misurazione e valutazione della performance dei Dirigenti - anno 2025

Dirigente Dott.ssa Di Rocco Sandra - Dirigente Ufficio del Coordinatore Sociale

Fase I^ Verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Giunta esecutiva con il piano della performance, secondo gli indicatori (target) assegnati - Max punti 40	40/40	
Totale punteggio I^ fase	40/40	40/40
II^ Fase Misurazione e valutazione della performance relativi ai comportamenti - Max 50 punti		
Organizzazione - Capacità dimostrata di partecipare alla costruzione degli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani di azione e di realizzazione degli stessi - adattamento ai cambiamenti - Max punti 10	10/10	
Innovazione - Capacità dimostrata di stimolare l'innovazione sostenendo in modo costruttivo gli interventi già attivati a livello informatico/organizzativo/procedurale - Max punti 10	10/10	
Collaborazione, comunicazione ed integrazione - Capacità dimostrata di lavorare in gruppo e di collaborare con persone inseriti in altri settori/enti al fine della realizzazione di progetti e/o la risoluzione di problemi - Max punti 10	10/10	
Impegno e motivazione - Capacità dimostrata di svolgere il proprio ruolo dirigenziale - Max punti 10	10/10	
Valutazione dei propri collaboratori - Capacità dimostrata di perseguire l'intero processo valutativo nei confronti dei propri collaboratori e di differenziare i giudizi - Max punti 10	10/10	
Totale punteggio competenze e comportamenti - Max punti 50	50/50	50/50
III^ Fase Performance complessiva di ente - Percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla giunta esecutiva - Max punti 10	10/10	10/10
Performance individuale conseguita nell'anno 2025 - Max punti 100		100/100

Prato, li 11.06.2026

Il Nucleo di Valutazione
(Dr. Venanzi Mario)