



**SOCIETA' DELLA SALUTE AMIATA SENESE e VAL D'ORCIA VALDICHIANA SENESE**

*Comuni di Abbadia San Salvatore, Castiglione d'Orcia, Piancastagnaio, Radicofani, San Quirico d'Orcia, Cetona, Chianciano Terme, Chiusi, Montepulciano, Pienza, San Casciano dei Bagni, Sarteano, Sinalunga, Torrita di Siena, Trequanda  
Azienda USL Toscana Sud Est*

---

## **RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA E DELL'INTEGRITA' DEI CONTROLLI 2019 AI SENSI DELL'ART. 14, COMMA 4, LETT. A) DEL D.LGS. 150/2009**

Il Nucleo di valutazione monocratico della SDS Amiata Senese e Val d'Orcia – Valdichiana Senese, secondo quanto previsto dal D.lgs. 150/2009, art. 14, comma 3, lett. a), con la presente trasmette la relazione sul monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni in riferimento all'esercizio 2020.

Per la redazione della presente relazione il NV ha preso spunto dalle indicazioni fornite da ANAC nelle varie delibere relative all'argomento, con particolare riguardo alle nn. 4/2012, 23/2013, 1310/2016, 213/2020.

### **A) Funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance**

Il Piano della Performance, redatto in adempimento del D.lgs n. 150/2009, è un documento programmatico triennale che individua gli obiettivi specifici ed annuali della SDS.

Per L'anno 2019 il piano è stato redatto in coerenza con i fini istituzionali del consorzio e con le previsioni di bilancio.

Per quanto riguarda il sistema di misurazione della performance, la SDS ha in corso una convenzione di avvalimento con l'Azienda USL Toscana Sud Est, in cui sono ricomprese anche queste procedure.

Misurazione performance aziendale : con delibera del Direttore Generale n. 47 del 17/01/2019 sono stati adottati i Regolamenti sul Sistema di Valutazione Individuale sia del personale del Comparto che della Dirigenza che sono entrati in vigore dal 01/01/2019. Il sistema di valutazione individuale permanente si basa su: - diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del valutatore; - rispetto della linea gestionale e professionale nell'individuazione del soggetto valutatore in quanto valutazione integrata; - informazione adeguata e partecipazione attiva al procedimento in fase di assegnazione obiettivi individuali e di valutazione finale del valutato; - garanzia del contraddittorio - individuazione di obiettivi oggettivamente raggiungibili. La valutazione del personale ha carattere globale ed è diretta a verificare le prestazioni individuali e i risultati raggiunti dal singolo dipendente espressi nel periodo di riferimento e nell'ambito delle funzioni svolte, intendendo per risultato l'esito di azioni o attività svolte per il raggiungimento degli obiettivi assegnati e per prestazioni le fasi che compongono le attività caratterizzanti il progetto e/o il processo. La valutazione individuale del personale è calcolata in centesimi e si consegue una valutazione positiva con risultato uguale o superiore a 50/100 e la valutazione avviene attraverso la compilazione di una scheda che prende in considerazione due dimensioni quella degli obiettivi e quella dei comportamenti attesi. Il processo di valutazione ha cadenza annuale e il periodo di riferimento è l'anno solare con inizio l'1/1 e conclusione al 31/12 .

L'articolazione del Piano prevede una prima parte relativa alle attività ordinarie suddivisa in due aree funzionali (coordinamento amministrativo e coordinamento sociale) ed una seconda di natura trasversale alle due aree, che prevede la realizzazione di progetti specifici.

Per quanto riguarda quest'ultimi, hanno guardato:

- l'attuazione del progetto di utilizzo dell'incentivo per l'unificazione,
- l'acquisto e messa a regime della procedura informatizzata di whistleblowing
- l'acquisto e messa a regime della procedura informatizzata degli atti con automazione della pubblicazione nella amministrazione trasparente
- la formazione in materia di piano anticorruzione e sistema trasparenza.

La valutazione complessiva della performance è stata ottenuta dalla media pesata dei risultati raggiunti per il 60% in ambito di attività ordinaria e per il 40% al raggiungimento degli obiettivi strategici e di miglioramento. Tutta l'equipe dei dipendenti ha raggiunto i risultati programmati su un totale di 100 punti assegnati sugli obiettivi complessivi.

L'obiettivo di programmazione è stato quello di mantenere l'attuale livello del servizio e continuare il processo di integrazione e omogeneizzazione tra i territori delle ex zone attraverso soprattutto l'incentivo per l'unificazione parti ad € 195.000,00 per ogni zona per le annualità dal 2018 al 2022.

Il ciclo della performance, disciplinato dall'art. 4 del D.L.gs 150/2009, si sviluppa come segue:

- **Documento Unico di Programmazione**

La programmatoria è lo strumento fondamentale del processo di pianificazione e programmazione delle attività della SdS. E' formulata considerando i seguenti ricavi:

FRAS/FNPS, Fondo Non Autosufficienza, Fondo di Solidarietà Interistituzionale, Contributi dei Comuni, Contributi della Regione e Ministeriali per progetti finalizzati, Utilizzo degli avanzi e quote di compartecipazione, Fondo Nazionale politiche sociali stimato nella misura di quanto già assegnato dalla Regione Toscana per gli anni di competenza, Fondo non Autosufficienza per le gravissime disabilità, Fondo di incentivazione per unificazione zone. I costi finalizzati a garantire la qualità e gli standard delle prestazioni e servizi già in essere negli anni sottoindicati sono ripartiti nei settori di intervento.

- per l'anno 2019 è stata approvata con Delibera Assemblea dei Soci n. 5 del 20.03.2019
- per l'anno 2020 è stata approvata dall'Assemblea dei Soci con Del. n. 2 del 13.03.2020
- per l'anno 2021 è stata approvata dall'Assemblea dei Soci con Del n. 2 del 25.02.2021

La programmazione biennale degli acquisti di beni e servizi è in avvalimento con l'ASL Toscana Sud Est. Al momento la SDS effettua solo acquisti sotto soglia e non programmabili.

- **Bilancio di Previsione**

Approvato con Del. Assemblea dei Soci n. 6 del 20.03.2019 il bilancio preventivo economico annuale 2019 e il preventivo pluriennale 2019/2021;

- **PEG/Piano Performance**

Approvato con Delibera Assemblea dei Soci n. 29 del 27.11.2011 il Piano della Performance 2019/2021;

- **Rendiconto della Gestione**

La Società della Salute gestisce unitariamente, per i soggetti aderenti, in forma diretta o tramite convenzione con l'azienda sanitaria locale le attività relative all'organizzazione e gestione delle attività socio-sanitarie ad alta integrazione sanitaria e delle altre prestazioni sanitarie a rilevanza sociale nonché le attività relative all'organizzazione e gestione delle attività di assistenza sociale individuate nel piano sanitario e sociale integrato regionale.

La relazione sulla gestione costituisce documento di corredo del bilancio di esercizio ed è redatta secondo i principi di cui all'art. 2427 del codice civile ed in conformità a quanto previsto dal comma 7 dell'art. 7 del Regolamento di contabilità.

Il Bilancio di esercizio 2019 è stato approvato dall'Assemblea dei Soci con atto n. 23 del 29.07.2020.

Per quanto riguarda il bilancio di esercizio 2020, il regolamento di contabilità stabilisce che questo deve essere approvato entro il 30.06 di ogni anno. Stiamo già predisponendo i dati occorrenti e la Giunta esecutiva proporrà l'approvazione all'Assemblea dei Soci entro la metà del mese di giugno p.v.

#### **- Relazione sulla Performance**

La relazione è stata redatta in particolare sui risultati ottenuti riguardo alla valutazione individuale, sui progetti strategici e di miglioramento, sull'attività ordinaria dell'area servizio sociale professionale, dell'area di coordinamento sociale e dell'area di coordinamento amministrativo. La relazione sulla performance 2019 è stata approvata con atto della Giunta esecutiva n. 19 del 29.07.2020.

#### **B) Trasparenza e Anticorruzione**

E' stato effettuato un corso di formazione con un consulente ad hoc a tutto il personale dipendente o in avvalimento alla SDS per quanto riguarda sia i contenuti della Trasparenza che per iniziare la mappatura delle procedure relative al contesto interno. Il corso, per il miglioramento e l'implementazione di tale mappature, è proseguito nel 2020 e 2021.

La SDS ha stipulato una convenzione con l'Azienda Usl Toscana sud est per la disciplina dell'avvalimento di strutture organizzative aziendali da parte del consorzio, in cui è ricompresa l'anticorruzione.

#### **C) Monitoraggio e verifica degli obblighi di attuazione della trasparenza e gli altri controlli interni**

Il Direttore SDS, Responsabile RPCT, ha verificato a campione e trimestralmente, gli inserimenti nel sito web nonché la corretta applicazione delle procedure. Nel sito sono inoltre pubblica tutte le informazioni relative all'attività della SDS per la dare la più ampia informazione a tutti i cittadini. Il Direttore ha partecipato al corso di formazione sollecitando il personale alla comprensione e applicazione da quanto previsto da ANAC sulla trasparenza. I controlli interni sono stati effettuati tramite riunioni periodiche con tutti i responsabili delle varie Unità Funzionali rispetto agli obiettivi di budget e di programmazione, trasformate in incontri in videoconferenza a causa dell'emergenza sanitaria e sugli atti emanati dal Consorzio.

#### **D) Conclusioni e criticità in essere**

Devono ancora essere completate alcune mappature interne, inseriti nel sito elenchi riferiti a sussidi e contributi, che saranno completamente a regime con nuovo personale di cui dovrà essere dotato il Consorzio per l'attribuzione delle competenze.

In questi ultimi due anni, grazie allo svolgimento di uno specifico corso di formazione, il tema della trasparenza e anticorruzione è stato ulteriormente incrementato e diffuso nel personale.

La stabilizzazione di personale permetterà l'assegnazione di specifiche funzioni e la responsabilizzazione per settore di attività secondo l'All. 1 del Piano Nazionale Anticorruzione. Ancora il percorso da intraprendere non è completato e andrà comunque sempre monitorato e seguito perché l'attenzione sia sempre alta e costante su questi temi. L'aumento delle linee operative comporta la necessità di rendere adeguata la dotazione di risorse umane coerentemente c quanto previsto dagli specifici progetti, con la priorità di potenziare i servizi tramite l'aumento della dotazione di personale dedicato a tali attività.